

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Liiketalous Lappeenranta  
Tradenomi  
Laskentatoimi

Katri Åkerman

## **Henkilöstöraportti case-yritykselle**

## Tiivistelmä

Katri Åkerman

Henkilöstöraportti case-yritykselle, 52 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Tradenomi

Laskentatoimi

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: lehtori Saara Heikkonen, Saimaan ammattikorkeakoulu, vammaispalveluesimies Terhi Määttä, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustua henkilöstötutkimukseen ja ennen kaikkea henkilöstöraporttiin. Henkilöstöraporttia tunnetumpi nimi erityisesti kirjallisuudessa on henkilöstötilinpäätös ja myös sitä käsiteltiin tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön teoriaosuuteen tieto kerättiin niin kirjallisuuskuin internetlähteistäkin. Teoriaosuus esitteli henkilöstötutkimusta, henkilöstötilinpäätöstä sekä henkilöstötilinpäätöksen ja henkilöstöraportin eroja.

Henkilöstötutkimus käsitteenä kuvaa henkilöstön parissa tehtyjä tutkimuksia. Tällaisia tutkimusraportteja ovat esimerkiksi henkilöstötilinpäätös ja henkilöstöraportti. Henkilöstötilinpäätökseksi tai henkilöstöraportiksi kutsutaan dokumentteja, joihin on kerätty keskeinen informaatio henkilöstön tilasta ja muutoksista sekä taloudellisista vaikutuksista. Henkilöstötilinpäätös on virallinen tai puolivirallinen dokumentti. Henkilöstöraportti puolestaan on epävirallinen ja yksityiskohtainen dokumentti, joka useimmiten luodaan yrityksen sisäiseen käyttöön ja erityisesti operatiiviselle johdolle työkaluksi.

Opinnäytetyön tärkeimpänä tavoitteena oli laatia henkilöstöraportti Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiriin ympärivuorokautisten vammaispalveluiden yksikölle. Case-yritys oli osa isompaa organisaatiota, jossa henkilöstötutkimuksia on tehty aiemminkin, mutta nyt tutkimus toteutettiin ensimmäistä kertaa pelkästään kyseiselle kohderyhmälle. Henkilöstöraporttia varten saatiin tiedot haastattelemalla yksikön esimiestä ja kyselytutkimuksella henkilöstöltä. Case-yrityksellä oli jo valmiiksi tilastoitua tietoa henkilöstöraportin laatimisen tueksi.

Lopputuloksena syntyi tämä opinnäytetyö. Henkilöstöraporttia varten saatiin tarvittavat tiedot ja henkilöstökysely pystyttiin toteuttamaan. Jatkoa ajatellen olisi hyvä, että henkilöstöraportin laadinnasta tulisi vuosittainen tapa. Raportointia voi ja olisi hyödyllistäkin viedä pidemmälle, ja tutkia henkilöstöä uusista näkökulmista.

Asiasanat: henkilöstöraportti, henkilöstötutkimus, henkilöstötilinpäätös

## **Abstract**

Katri Åkerman

Personnel report for a case organisation, 52 pages, 3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Accounting

Bachelor's Thesis 2015

Instructors: Mrs Saara Heikkonen, University of Applied Sciences, Terhi Määttä, Manager, South Karelia Social and Health Care District

The purpose of this thesis was to get familiarized with personnel research and, most important of all, personnel reporting. The more commonly used term, especially in literature, is human resource accounts, which is also considered in this thesis. To create the theory basis, both literature and the internet were used. The theory part focuses on personnel and human resource research, human resource accounts and the differences between personnel report and human resource accounts.

Human resource research as a concept refers to studies that focus on the personnel of an organization. The reports from this kind of studies include human resource accounts, statement of human resources and personnel report. Human resource accounts, or personnel report are documents, which gather the essential information on the status of the personnel, changes in the personnel and also on the financial effects. Human resource accounts, or statement of human resources, are official or semi-official documents, unlike the personnel report is usually made only for internal use within the organization in question, and is mainly meant as a tool for the operative management.

The primary goal of this thesis was to generate a personnel report for the unit of around-the-clock services for individuals with special needs at South Karelia Social and Health Care District EKSOTE. The case organization is part of a bigger organization, which has its own personnel report, but this was the first time, when the study and report was done for this particular unit only. The data for the report was gathered by interviewing the supervisor of the unit and via a query that was sent to all of the employees at the unit. The unit also had some existing data, which was used in the report as well.

The result was this thesis with its appendices, including the previously mentioned query and the ready-made personnel report. As a suggestion, it would be beneficial to the unit if the personnel report was done on a yearly basis. The reporting could also be taken even further, and study the personnel from different angles.

Keywords: personnel report, human resource research, human resource account, statement of human resources.

## Sisällys

|  |    |
|--|----|
| 1. Johdanto .....  | 5  |
| 2. Henkilöstötutkimus .....  | 6  |
| 2.1 Henkilöstötilinpäätös .....  | 8  |
| 2.2 Henkilöstöraportin ja henkilöstötilinpäätöksen erot .....                | 9  |
| 3. Case-yrityksen esittely .....   | 13 |
| 3.1 Eksoten arvot, visio ja strategia .....                                  | 15 |
| 3.2 Vammaispalveluiden ympärivuorokautiset palvelut .....                    | 17 |
| 4. Henkilöstöraportti Eksoten ympärivuorokautisille vammaispalveluille ..... | 18 |
| 4.1 Faktatiedot työyhteisöstä .....  | 20 |
| 4.2 Taustatiedot tutkittavasta henkilöstöryhmästä .....                      | 21 |
| 4.3 Työtyytyväisyyskyselyn tulokset .....                                    | 23 |
| 4.4 Tietojen käsittely henkilöstöraportissa .....                            | 24 |
| 5. Päätelmät tutkimustulosten pohjalta .....                                 | 25 |
| 5.1 Henkilöstön ikärakenne ja koulutus .....                                 | 26 |
| 5.2 Sairauspoissaolot ja potilasturvallisuusilmoitukset .....                | 27 |
| 6. Yhteenveto .....  | 28 |
| LÄHTEET .....  | 31 |

### Liitteet

Liite 1 Opinnäytetyöpäiväkirja

Liite 2 Henkilöstökysely

Liite 3 Henkilöstöraportti 2013, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoimisto,  
Ympäri- ja vuorokautiset vammaispalvelut

# 1. Johdanto

Yhteiskunta vaatii toimiakseen menestyviä yrityksiä. Jotta yritystoiminta voisi olla menestyksekkästä tarvitaan yrityksen pyörittämiseen voimavaroja. Näiden voimavarojen tulee olla hyviä ja riittäviä, kuten myös voimavarojen hallinnan. Näkemykset siitä miten yritystä ja sen voimavaroja johdetaan menestyksekkäästi, ovat vaihdelleet vuosien saatossa. Eri aikakausina on yritysjohdolle annettu omat haasteensa ja avain-ismsä. (Ahonen 1998, 9-28.)

Aikojen muuttuessa ja aineettoman pääoman merkityksen kasvessa, on jouduttu kehittämään tapoja raportoida henkilöstöpääomaan liittyvistä asioista. Suomessa on asiaa lähestytty erityisesti henkilöstötilinpäätöksen ja henkilöstöraportoinnin kautta. Henkilöstötilinpäätöksen ja henkilöstöraportoinnin keskeisin ero on se, onko raportti julkinen vai vain sisäiseen käyttöön. Mikäli tutkimustulokset on tarkoitettu vain yrityksen sisäiseen käyttöön, on kyseessä henkilöstöraportti ja mikäli raportti on julkisesti saatavilla, voidaan puhua henkilöstötilinpäätöksestä. (Ojala & Ahonen 2003, 167-168.)

Tässä työssä keskitytään pääasiallisesti henkilöstöraporttiin. Koska henkilöstöraportti nojaa kuitenkin voimakkaasti henkilöstötilinpäätökseen, ei sitäkään voida jättää täysin käsittelemättä. Työssä esitellään henkilöstöraportointia ja vertaillaan henkilöstötilinpäätöksen ja henkilöstöraportin eroja.

Opinnäytetyön empiirisenä osana toteutetaan henkilöstöraportti case-yritykselle. Case-yrityksenä toimii Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden vammaispalvelujen ympärivuorokautisten palveluiden yksikkö. Työ sisältää yritysesittelyn, henkilöstöraportin case-yritykselle ja koosteen siitä, miten henkilöstöraportti on laadittu, ja mitä päätelmiä sen pohjalta voidaan tehdä. Työn lopussa on opinnäytetyöpäiväkirja, joka kuvaa opinnäytetyön tekoprosessia.

Tämä opinnäytetyö on lähinnä kvalitatiivista tutkimusta. Tutkimuksessa on kuitenkin paljon myös kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä, sillä aineisto, minkä perusteella henkilöstöraportti laaditaan, koostuu 74 työntekijän vastauksista. Henkilöstöraporttiin ja henkilöstötilinpäätökseen on tutustuttu kirjallisuuden ja

internetlähteiden kautta sekä tutustumalla jo laadittuihin henkilöstöraportteihin ja –tilinpäätöksiin. Työssä toteutettavaa henkilöstöraporttia varten tiedot on kerätty haastattelemalla yksikön johtoa sekä anonyymeilla lomakkeilla henkilökunnalta. Henkilöstöstä kerätystä datasta laaditaan henkilöstöraportti.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutustua ja esitellä henkilöstötutkimusta, sekä saada vastaukset kysymyksiin: Mikä merkitys henkilöstöllä on yritykselle? Millä tavoin ja miten henkilöstöä on mahdollista tutkia? Mitä tietoa näillä tutkimuksilla saadaan? Opinnäytetyön tärkeimpänä tavoitteena on hankkia tietoa case-yrityksen, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden ympäristöterveyskeskusten vammaispalveluiden henkilökunnasta ja tuottaa heidän käyttöönsä henkilöstöraportti. Raportin tavoitteena on palvella mahdollisimman hyvin yksikön johtoa, esimiestä ja työntekijöitä itseään.

Opinnäytetyö rajataan siten, että henkilöstöraportti tehdään ainoastaan case-yritykselle. Raportin pohjalta mahdollisesti toteutettavat jatkotoimenpiteet ovat työn ulkopuolella. Työ sisältää kolme liitettä: case-yrityksen työntekijöille lähetetyn kyselylomakkeen saatteineen, henkilöstöraportin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden ympäristöterveyskeskuksille vammaispalveluille sekä opinnäytetyöpäiväkirjan.

## **2. Henkilöstötutkimus**

Organisaatiot elävät jatkuvassa muutoksessa ja teknologia kehittyy kovaa vauhtia, näiden muutoksien ja kehityksen tiimellyksessä on henkilöstöstä tullut yksi organisaatioiden keskeisimmistä menestystekijöistä. Tänä päivänä yhä useamman yrityksen tulos muodostuu luovuudesta, asiakaspalvelusta tai inhimillisestä osaamisesta, näiden avulla syntyy innovaatioita. Näin ollen voidaan ajatella henkilöstön olevan yksi yrityksen keskeisin voimavara. Tähän voimavaraan tulisi panostaa, eikä nähdä henkilöstöä vain yhtenä suurena kulueränä, jota lähtökohtaisesti pyritään vain pienentämään. (Riikonen, Tuomi, Vanhala, Seitsamo 2003, 33.)

Organisaatiot menestyvät paremmin, jos ne pysyvät edistämään työntekijöidensä hyvinvointia. Nykyaika vaatii työntekijöiltä paljon joustavuutta,

sekä valmiutta kehittyä ja oppia jatkuvasti uutta. Organisaation tulee olla notkea ajassaan, pystyä järjestelemään voimavarojaan ja keskittämään resurssejaan aina kulloinkin tärkeisiin tehtäviin. Vastaavasti työntekijätkin pystyvät parhaiten kasvattamaan omaa osaamistaan silloin, kun heillä on mahdollisuus kohdata uusia haasteita ja oppia uusia asioita. (Riikonen & al. 2003, 33.)

Koska henkilöstö on hyvin isossa merkityksessä organisaatioille, on vain luonnollista, että sitä tutkitaan ja sen laatua pyritään valvomaan ja kehittämään.

Henkilöstötutkimus käsitteenä kuvaa henkilöstön parissa tehtyjä tutkimuksia. Henkilöstötutkimuksilla pyritään selvittämään esimerkiksi työhön ja työolosuhteisiin liittyviä asioita, kuten myös esimiestyöskentelyä, tiedonkulkua ja työkykyä. Näiden lisäksi on myös ilmapiirikartoituksia ja työoloselvityksiä, jotka ovat osia henkilöstötutkimuksissa. Henkilöstötutkimuksia tekevät lukuisat ulkopuoliset yritykset. Ulkopuolisten yritysten käyttö henkilöstötutkimuksen teossa on varsin perusteltua esimerkiksi silloin, kun yrityksen koko on iso ja tehdään laajaa ja kattavaa henkilöstötutkimusta. Pienemmissä yrityksissä voi olla nimetty henkilöstöasiantuntija, joka voi toteuttaa pienimuotoisemman ja tulostavoitteiltaan suppeamman henkilöstötutkimuksen itse. Pienemmissä organisaatioissa tämä on varsin kustannustehokas tapa saada arvokasta tietoa organisaation sen hetkisestä tilasta. (Österberg 2009, 27.)

Henkilöstötutkimuksen kohderyhmänä on luonnollisesti organisaation henkilökunta ja tavoitteena selvittää henkilöstön näkemyksiä liittyen työilmapiiriin, hyvinvointiin, jaksamiseen, johtamiseen ja henkilöstön kehitys- ja koulutustarpeisiin. Henkilöstötutkimus antaa tutkijalleen kuvan henkilöstön tämänhetkisestä tilasta, työtyytyväisyydestä ja esimerkiksi toteutettujen muutosten ja kehittämistoimenpiteiden onnistumisesta. Mikäli samansisältöinen tutkimus toteutetaan säännöllisin väliajoin, saadaan hyödyllistä tietoa eri osa-alueiden kehityksestä. Tutkimus helpottaa myös yrityksen sisäistä vertailua eri osastojen välillä. (Österberg 2009, 28.)

Henkilöstötutkimuksen laadinta viestittää henkilöstölle, että siitä välitetään ja sen mielipiteillä on merkitystä. Tästä johtuen onkin tärkeää, että tutkimustulokset valmistuttuaan ovat myös henkilöstön itsensä tutustuttavissa.

Ensiarvoisen tärkeää on myös huomioida tutkimuksessa esille nousseet epäkohdat. Tutkimusta ei tule laatia vain tutkimuksen vuoksi, vaan esille nousseisiin epäkohtiin tulee puuttua. Mikäli henkilökunta vuodesta toiseen täyttää tutkimuskyselyitä ja ilmaisee niissä mielipiteensä, joka kuitenkin kaikuu kuuroille korville, muuttuu viesti välittämisestä ja henkilöstön mielipiteiden arvostamisesta päinvastaiseksi. Henkilöstötutkimus tulisi nähdä työkaluna, joka ohjaa yrityksen tulevaisuuden suunnitelmia suoraan vision ja strategian toteutumiseksi. (Österberg 2009, 28.)

Henkilöstötutkimuksessa tärkeää on pystyä säilyttämään vastaajien anonymiteetti. Esimerkiksi pienissä organisaatioissa jo pelkästään iän tai sukupuolen kysyminen voi johtaa anonymiteetin vaarantumiseen. Myöskään yhtään kysymystä, jota ei aiota tutkimustuloksissa hyödyntää, ei kannata kysyä. Henkilöstötutkimuksen kysymyksien suunnitteluun ja laadintaan tuleekin käyttää riittävästi aikaa. Henkilöstötutkimuksessa voidaan kysymyksiä jakaa aihepiirien alle. Tällaisia aihepiirejä voi olla esimerkiksi taustatiedot, ilmapiiri, tiedonkulku, työn vaativuus, kiire ja työnjako, työn arvostus, työn johtaminen, työroolin selkeys ja kehittämisen tarve. (Österberg 2009, 29-35.)

## **2.1 Henkilöstötilinpäätös**

Henkilöstötilinpäätös on myös yksi henkilöstötutkimuksen muoto. Henkilöstötutkimus antaa yrityksen sisällä hyödynnettävää tietoa, henkilöstötilinpäätös puolestaan suunnataan myös yrityksen ulkoisille sidosryhmille. Henkilöstötilinpäätös antaa välineen osoittaa ja perustella kehittämis ehdotuksia faktatiedoilla. Yrityksen omistajat ja yritykseen sijoittavat haluavat ja tarvitsevat tietoa, jonka perusteella he voivat arvioida yrityksen tulevaisuuden suuntaa. Yrityksen tulevaisuus taas on merkittävässä määrin henkilöstön varassa. Yritystä arvioi johdon ja rahoittajien lisäksi myös yrityksen asiakkaat, kilpakumppanit ja esimerkiksi vakuutusyhtiöt. Henkilöstötilinpäätös on laaja kokonaisuus, josta löytyy liikeidea, visio ja strategia, henkilöstötuloslaskelma, henkilöstötase ja henkilöstökertomus. Henkilöstötilinpäätöstä suppeampi kokonaisuus on henkilöstöraportti, johon kerätään hieman vähemmän tunnuslukuja ja tietoja. (Österberg 2009, 39-40.)



Yrityksissä alettiin luoda henkilöstövoimavarojen laskentatoimea 1960- ja 1970-luvuilla. Tuohon aikaan pohdittiin, miten voitaisiin esittää ja määritellä inhimillisiä voimavaroja ja arvoja. Innostus asiaan kuitenkin hiipui nopeasti niin yrityksissä kuin tutkimustenkin tasolla. Ruotsin kautta Suomeen henkilöstöraportointi rantautui kuitenkin 1990-luvulla, ja sen jälkeen asiaa on lähestytty muunmuassa seuraavista näkökulmista:

- inhimillisen pääoman hallinta (tunnistaminen ja määrittely)
- henkilöstöraportointi
- henkilöstötilinpäätös
- henkilöstöbudjetti
- henkilöstökustannusten seuranta
- suorituskyvyn johtaminen.

Henkilöstövoimavarojen laskentatoimea on niin keuhettu kuin myös kritisoitu. Hyötyinä on mainittu esimerkiksi tiedon tuottaminen päätöksentekoon, yrityksen arvon määrittely henkilöstön arvon ja kustannusten kautta sekä johdon motivointi ja suuntaus tiedostettuun ja systemaattiseen henkilöstöjohtamiseen. Eniten kyseenalaistamista on herättänyt henkilöstön arvioinnin määrittely vain määrällisin ja rahallisin suurein. On jopa herätelty keskustelua siitä, onko eettisesti oikein katsastella henkilöstöä samalla tavalla kuin fyysistä omaisuutta. (Viitala 2013, 304-305.)

## **2.2 Henkilöstöraportin ja henkilöstötilinpäätöksen erot**

Henkilöstötilinpäätökseksi tai henkilöstöraportiksi kutsutaan dokumentteja, joihin on koottu keskeinen informaatio koskien henkilöstövoimavarojen tilaa ja muutoksia sekä taloudellisia vaikutuksia. Henkilöstötilinpäätös on yleisesti henkilöstöraporttia laajempi raportti. Henkilöstötilinpäätös kuvaa ytimekkäästi ja havainnollisesti henkilöstön tilaa, ja se laaditaan niin yrityksen sisäiseen käyttöön kuin myös ulkopuolisille sidosryhmille. Henkilöstötilinpäätös on virallinen tai puolivirallinen dokumentti. Henkilöstöraportti puolestaan on epävirallinen ja yksityiskohtainen dokumentti, joka useimmiten luodaan yrityksen sisäiseen käyttöön ja erityisesti operatiiviselle johdolle työkaluksi. Käsitteitä käytetään kuitenkin useasti melkolailla sekaisin. (Viitala 2013, 316.)

Henkilöstöraportti kuvaa henkilöstön tilaa, kehittymistä, tulevaisuuden näkymiä, miten henkilöstö toteuttaa yrityksen liikeidea, strategiaa ja visiota, sekä mitkä ovat henkilöstövoimavarojen laadulliset ja määrälliset tekijät. Henkilöstöraportti on helppolukuinen, ja siitä löytyy helposti henkilöstöä koskeva tieto. Raportissa käsitellään myös asioiden välisiä syy- ja seuraussuhteita. (Viitala 2013, 316.)

Henkilöstötilinpäätös perustuu osaksi yrityksen kirjanpitoon ja muistuttaa tietyiltä osin perinteistä tilinpäätöstä. Toisin kuin perinteinen tilinpäätös, joka koostuu tuloslaskelmasta, taseesta ja vuosikertomuksesta, henkilöstötilinpäätöksen rakenne ei perustu lakeihin tai sopimuksiin. Guy Ahosen (1998) mukaan hyvää henkilöstötilinpäätöstä kuvaavat periaatteet kuten yrityksen henkilöstövoimavarojen ja niiden kehityksen virallinen selvitys, realistinen kuvaus henkilöstöstä. Henkilöstötilinpäätös antaa informaatiota ulkoisille sidosryhmille yrityksen tuloskehityksestä ja ohjaa johtoa käyttämään henkilösöresursseja oikein. Henkilöstötilinpäätös on olemukseltaan suppea ja kokoava, mutta kuitenkin siten, että se voi toimia yrityksen arvioinnin välineenä ja sisältää oikeat ja riittävät tiedot. (Ahonen 1998, 48-49.)

*Taulukko 1. Henkilöstötilinpäätös ja henkilöstöraportti (Ahonen 1998, 50.)*

| Ominaisuus               | Henkilöstötilinpäätös                                    | Henkilöstöraportti                                    |
|--------------------------|--|---|
| Laajuus                  | Suppea   | Laaja   |
| Esitystapa               | Kokoava, ytimekäs, havainnollinen                        | Yksityiskohtainen, tilastolliset vaatimukset täyttävä |
| Pääasiallinen kohderyhmä | Ulkoiset taloudelliset sidosryhmät                       | Yrityksen operatiivinen johto                         |
| Muut tärkeät kohderyhmät | Yrityksen strateginen johto, Henkilöstö (oma ja potent.) |   |
| Status                   | Virallinen tai puolivirallinen                           | Epävirallinen   |

Henkilöstötilinpäätöksestä tai –raportista ei ole olemassa yhtä säädelyä mallia, vaan yritykset voivat laatia ne haluamallaan tavalla. Henkilöstötilinpäätös kirjoitetaan raportin muotoon. Henkilöstötilinpäätös sisältää tavallisimmin yrityksen liikeidean, toiminta-ajatuksen ja vision esittelyn, henkilöstötuloslaskelman ja -taseen sekä henkilöstökertomuksen. Henkilöstötuloslaskelma laaditaan tavallisen tuloslaskelman pohjalta, mutta siten että henkilöstömenot eritellään tarkasti. Henkilöstötuloslaskelma voidaan laatia myös niin, että kaikki muut kulut esitetään yhdessä ja henkilöstömenot erikseen. Tämän jälkeen henkilöstökulut jaetaan neljään eri ryhmään pääomavaikutusten mukaan. Nämä ryhmät ovat:

- henkilöstön kehittämiskulut (investoinnit)
- henkilöstön rasittumiskulut (esimerkiksi ylityöt, tapaturmakustannukset)
- henkilöstön uusiutumiskulut (esimerkiksi lomista ja vaihtuvuudesta aiheutuvat kustannukset)
- tehokkaan työajan kulut (aktiiviset käyttökulut). (Viitala 2013, 316-317.)

Henkilöstötuloslaskelman lisäksi yritys voi laatia henkilöstötaseen. Taseen vastaavaa-puolelle tulee henkilöstöpääoma muun varallisuuden joukkoon ja täten henkilöstöpääoman vähennykset voidaan merkata tuloslaskelmaan. Taseeseen voidaan myös periaatteessa merkitä henkilöstöpääoman arvonorotus, mikäli yrityksen markkina-arvo osaamispääoman vuoksi ylittää kirjanpitoarvon. Mutta kuten jo aiemmin on mainittu, ihmisen arvon määrittely samalla tavalla kuin materian arvon määrittely on eettisesti arvelluttavaa, joten näitä esityksiä ei voida esittää virallisessa tilinpäätöksessä. (Viitala 2013, 316-317.)

Henkilöstökertomus puolestaan antaa kuvan henkilöstövoimavaroista ja niiden kehittymisestä. Henkilöstövoimavaroja kuvataan useimmiten kolmella eri ulottuvuudella: määrä, laatu ja henkilöstöorganisaatio. Henkilöstökertomuksessa tulisi esittää kaikki se tieto, joka muuten ei käy esille henkilöstötuloslaskelmasta tai -taseesta. Henkilöstökertomuksessa voidaan käsitellä mm. henkilöstövahvuutta, henkilöstön laatua, työyhteisön tilaa ja tunnuslukuja. (Viitala 2013, 317-318.)

Henkilöstövahvuus esitetään usein henkilötövuosina tai yksinkertaisesti työntekijöiden lukumääränä, myös henkilötötunteja voidaan käyttää henkilöstövahvuuden ilmaisuun. Henkilöstömäärät voidaan ilmoittaa ryhmittäin tai yksilöittäin. Työvoiman vahvuutta kannattaa täsmentää tietyillä lisätiedoilla kuten kokonaistytöaika, lomat, sairauspoissaolot, ylityöt, alihankintana teetetyt työt ja maksetut arkityhät. (Viitala 2013, 318.)

Henkilöstön laatua käsitellään puolestaan siten, että lukija voi tietojen avulla hahmottaa henkilöstön kyvykkyyttä ja hyvinvointia. Tässä osiossa raportoitavia asioita ovat esimerkiksi koulutus, kokemus, ikä, sukupuoli, osaaminen, terveys ja työkyky. Saatua dataa tulee käsitellä ryhmissä, yksityisyyden suojan säilyttämiseksi. Keskeistä on antaa kuva liikeidean kannalta merkittävistä laadullisista ominaisuuksista. (Viitala 2013, 318.)

Työyhteisön tila on monitahoinen osa-alue. Työyhteisön tilaa voidaan selvittää työttytyväisyyskyselyjen tai työilmastokartoitusten perusteella. Myös henkilöstön vaihtuvuus voi kertoa työyhteisön tilasta. Työttytyväisyystutkimuksilla voidaan selvittää muunmuassa yleistä työttytyväisyyttä, suhteita työkavereihin ja esimiehiin sekä palkkatyöttytyväisyyttä. Tällaiset kartoitukset antavat työntekijöille mahdollisuuden kertoa omat mielipiteensä, ja kun kyselyitä tehdään säännöllisesti nähdään niistä mielipiteiden kehittyminen. Korkea vaihtuvuus työyhteisössä voi viestittää ongelmista, mutta vähintään sen katsotaan haurastuttavan työyhteisöä. Vaihtuvuutta voidaan raportoida esimerkiksi työyhteisöstä lähteneiden ja yhteisöön tulleiden henkilöiden kappalemäärällä. (Viitala 2013, 318-319.)

Tunnusluvut voivat olla osa henkilöstökertomusta ja ne kuvaavat henkilöstövoimavarojen kehitystä tiivistetyssä muodossa. Mikäli yrityksen toiminta on vuosien saatossa kasvanut tai supistunut, saadaan tunnuslukujen avulla silti vertailukelpoista tietoa. Tunnuslukuja voivat olla esimerkiksi henkilöstökustannukset kaikista kuluista, keskituntipalkka, henkilöstön kehittämiskulut kaikista kuluista, sairauspoissaoloprosentti, vaihtuvuusprosentti ynnä muut sellaiset. (Viitala 2013, 319.)

Henkilöstötilinpäätöksen laadinnasta päättää aina yrityksen johto. Henkilöstötilinpäätöstä ei ole tarkoitettu laadittavaksi kertaluontoisesti, vaan siihen tulee sitoutua pitemmällä aikavälillä. Usein sen laadintaan tarvitaan apuvälineiksi uusia mittareita ja tiedonkeruujärjestelmiä. Laaja hanke kannattaa antaa nimetyn henkilön tai työryhmän vastuulle. Nimetyn henkilön tai työryhmän tehtävänä on selvittää, mitkä asiat ovat tärkeitä raportoitavia juuri kyseiselle yritykselle, miten nämä tiedot kerätään ja miten niitä jalostetaan. Hänen tai heidän tehtäväkseen ei pelkästään jää ensimmäisen henkilöstötilinpäätöksen laadinta, vaan myös seuraavan tilinpäätöksen turvaavat toimintamallit. Henkilöstöraportoinnin aloittaminen on aina vahva viesti niin henkilöstölle, kuin yrityksen ulkopuolellekin, että yritys on kiinnostunut henkilöstönsä tilasta. (Viitala 2013, 319-320.)

### **3. Case-yrityksen esittely**

Opinnäytetyön case-yrityksenä toimii Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksote) ympärivuorokautisten vammaispalveluiden yksikkö. Yksikön esimiehenä toimii Terhi Määttä ja hän toimi myös tämän opinnäytetyön yhteyshenkilönä yrityksen puolelta.

Eksote on kuntyhtymä, joka sisältää seuraavat kunnat: Lappeenranta, Lemi, Luumäki, Imatra, Parikkala, Rautjärvi, Ruokolahti, Savitaipale ja Taipalsaari. Edellämainituista kunnista Imatra on mukana kuntayhtymässä vain erikoissairaanhoidon ja kehitysvammaisten erityishuollon osalta. Kuntayhtymä on muodostunut vuonna 2010. Eksoten alueella asuu noin 133 000 palveluiden mahdollista käyttäjää. Etelä-Karjalan sairaanhoitopiiri ja Etelä-Karjalan erityishuoltopiiri sisältyvät Eksoteen. Kunnat ja Eksote yhdessä tekevät palveluista palvelusopimukset, jotka perustuvat kunkin kunnan väestön tarpeeseen. (Eksote.)

Eksoten palveluihin lukeutuvat sairaalapalvelut, lääkehuolto, laboratorio- ja kuvantamispalvelut, avoterveydenhuolto, suun terveydenhuolto, mielenterveys- ja päihdepalvelut, perhepalvelut, aikuisten sosiaalipalvelut, kuntoutuskeskus, vanhustenpalvelut ja vammaispalvelut. (Eksote.)

Ylintä päätäntävaltaa Eksotessa käyttää valtuusto. Valtuuston jäsenet valitsevat jäsenkuntien kunnanvaltuustot, jäsenien määrä perustuu kunnan asukaslukuun. Valtuustokausi kestää kolme vuotta ja kaudella 2013-2016 valtuustossa on 28 jäsentä. Valtuuston tehtäviin kuuluu muunmuassa valita Eksoten hallitus, toimitusjohtaja ja tarkastuslautakunta, hyväksyä tilinpäätös, johtosäännöt sekä talousarvio ja –suunnitelma. Hallituksen tehtävä on johtaa Eksoten toimintaa. Hallituksessa on 13 valtuuston valikoimaa jäsentä. (Eksote.)

Valtuuston ja hallituksen lisäksi Eksotessa toimii henkilöstöjaosto, yksilöasioiden jaosto sekä strategia- ja tulevaisuusjaosto. Henkilöstöjaosto, joka toimii hallituksen alaisuudessa käsittelee muunmuassa henkilöstöhallintoon, työhyvinvointiin ja koulutukseen liittyviä asioita, kuten myös työehtosopimukseen ja palkkaukseen liittyviä etuuksia ja velvollisuuksia. Hallituksen yksilöasioidenjaosto puolestaan ratkaisee asioita, jotka liittyvät yksilöön. Jaoston käsiteltäväksi tulee muunmuassa erilaiset korvausasiat, lastensuojeluasiat ja päätökset yksilön tahdonvastaisen hoidon tarpeesta, kuten laissa on määrätty. Strategia- ja tulevaisuusjaoston tehtävänä on nimensä mukaisesti huolehtia strategian täytäntöönpanosta ja toteutumisesta. Jaoston tehtäviin kuuluu myös tarkastella ja käsitellä pitkän aikavälin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä ja kuntien kanssa solmittavia linjauksia ja tavoitteita. (Eksote.)

Vuonna 2013 Eksoten palveluksessa työskenteli 4208 henkilöä. Eksoten toimintatuotot olivat vuonna 2013 408,9 miljoonaa euroa, kasvua edellisvuoteen oli 3,8%. Myyntituotot jäsenkunnille olivat 350,8 miljoonaa euroa, muut myyntituotot olivat 14,5 miljoonaa euroa, maksutuotot 30,4 miljoonaa euroa, tuet ja avustukset 9,5 miljoonaa euroa ja muut toimintatuotot olivat 3,7 miljoonaa euroa vuonna 2013. Toimintakulut samana vuonna olivat 412,2 miljoonaa euroa ja niiden kasvu vuoteen 2012 verrattuna oli 2,3%. Henkilöstökulut vuonna 2013 olivat 209,6 miljoonaa euroa. Vuosikate vuonna 2013 oli alijäämäinen 3,4 miljoonaa euroa, poistoja ja arvonalenemisiä Eksote kirjasi 7,1 miljoonaa euroa. Tilikauden alijäämä vuonna 2013 oli 10,1 miljoonaa euroa. Vieras pääoma kasvoi kokonaisuudessaan 10,7 miljoonaa euroa. Taseen loppusumma joulukuun 2013 lopussa oli 102,1 miljoonaa euroa ja

omavaraisuusaste – 4,0%. Oma pääoma hupeni 10,3 miljoonaan euroon syntyneen alijäämän johdosta ja päättyi 10,1 miljoona euroa negatiiviseksi. (Eksote.)

### **3.1 Eksoten arvot, visio ja strategia**

Eksoten arvoina ovat asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, avoimuus ja tuloksellisuus. Asiakaslähtöisyydellä pyritään siihen, että palvelu tai toimintatapa pyritään tekemään mahdollisimman hyvin asiakkaan tarpeita vastaavaksi. Vastuullisuuteen luetaan sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Niin asiakkaat, työntekijät kuin johto kantavat vastuun tekemisistään ja mahdollisiin epäkohtiin puututaan ja ne käsitellään avoimesti ja rakentavasti. Oikeudenmukainen kohtelu tarkoittaa esimerkiksi henkilöstölle sitä, että työt jaetaan tasapuolisesti, samasta työstä maksetaan samaa palkkaa henkilöön katsomatta ja rekrytointi hoidetaan samanarvoisesti. Asiakkaille ja potilaille oikeudenmukaisuus tarkoittaa pohjimmillaan ihmisarvon tuntemista jaoikeudenmukaista kohtelua. Samassa hoitotarpeessa oleville yksilöille tarjotaan saman periaatteen mukaisesti hoitoa ja palveluita. Avoimuus käsitää toiminnan läpinäkyvyyden ja päätösten perustelun. Tuloksellisuus on suunnitelmallisuutta ja sovittujen asioiden toteuttamista, tehokkuutta ja kustannustehokkuutta. (Eksote.)

Eksoten visiona on olla valtakunnallinen edellekävijä, joka tarjoaa riittävät ja laadukkaat sosiaali- ja terveyshuollon palvelut kustannustehokkaasti. Tulevaisuuden näkyminä Eksote haluaa olla tuloksellisin kustannustehokkaana toimijana, paras hyvinvoinnin ja terveyshyötyjen lisäämisessä, innovatiivisin teknologian hyödyntäjänä sekä innostavin ja iloisin työyhteisönä. (Eksote.)

Eksoten strategiset tavoitteet voidaan jakaa neljään eri näkökulmaan: talous ja tuloksellisuus, asiakkaat ja palvelu, toimintamallit ja prosessit, ihmiset ja osaaminen. Näkökulmat on määritelty niin sanotun tasapainoitettun mittariston mukaisesti. Tasapainoitettun mittariston avulla pyritään nimenomaan löytämään tasapaino eri näkökulmien välillä. Eksoten tavoite on onnistua tasapuolisesti kaikilla eri näkökulmilla mitattuna. (Eksote.)

Ensimmäisen näkökulman, talous ja tuloksellisuus, strategisena tavoitteina ovat kuntien maksukykyyn sovitettu toiminnan rahoitustarve sekä talouden ja tuloksellisuuden jatkuva parantaminen. Toisen näkökulman, asiakkaat ja palvelu, strategisiksi tavoitteiksi on määritelty toimintakykyä edistävät vaikuttavat ja laadukkaat palvelut sekä se, että asiakkaiden ja potilaiden tarpeet ohjaavat palveluiden tuottamista. Kolmantena näkökulmana on toimintamallit ja prosessit, joiden strategiana on laitoshoidon vähentäminen ja palvelutuotannon uudistaminen sekä palveluiden uusi logiikka. Neljäs ja viimeinen näkökulma on ihmiset ja osaaminen, jonka strategisena tavoitteena on riittävä ja ammattitaitoinen henkilöstö ja yhteisiin arvoihin perustuvan toimintakulttuurin luominen. (Eksote.)

|                                   |   |  |   |   |
|-----------------------------------|---|--|---|---|
| <b>Visio</b>                      | <p><b>Visio</b><br/>Olemme valtakunnallinen edelläkävijä, joka tarjoaa laadukkaat ja riittävät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut kustannustehokkaasti.</p> <p><b>Olemme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tuloksellisin kustannustehokkaana toimijana</li> <li>- paras hyvinvoinnin ja terveyshyötyjen lisäämisessä</li> <li>- innovatiivisin teknologian hyödyntäjänä</li> <li>- innostavin ja iloisin työyhteisönä</li> </ul> |  |   |   |
|                                   |   |  |   |   |
| <b>Strategiset tavoitteet</b>     | <u>Talous ja tuloksellisuus</u>   | <u>Asiakkaat ja palvelut</u>                                       | <u>Toimintamallit ja prosessit</u>                            | <u>Ihmiset ja osaaminen</u>                               |
|                                   | Toiminnan rahoitustarve on sovitettu kuntien maksukykyyn  | Asiakkaiden ja potilaiden tarpeet ohjaavat palveluiden tuottamista | Palvelutuotannon uudistaminen ja palveluiden uusi logistiikka | Yhteisiin arvoihin perustuvan toimintakulttuurin luominen |
| <b>Kriittiset menestystekijät</b> | Talouden ja tuloksellisuuden jatkuva parantaminen   | Toimintakykyä edistävät vaikuttavat ja laadukkaat palvelut         | Laitoshoidon vähentäminen                                     | Riittävä ja ammattitaitoinen henkilöstö                   |
|                                   | Oikea ja riittävä informaatio toiminnasta ja taloudesta   | Asiakkaan omavastuun ja valinnanmahdollisuuksien tukeminen         | Sähköisten työkalujen käyttö kaikilla alueilla                | Työhyvinvointia ja kehittymistä edistävä johtaminen       |
|                                   | Vastuullisuuteen perustuva palvelusopimusprosessi   | Kumppanuuksien hyödyntäminen palveluiden tuottamisessa             | Liikkuvien ja kotiin suuntautuvien palvelujen kehittäminen    | Monien mahdollisuuksien ja työurien työpaikka             |
| <b>Yhteiset arvot</b>             | <p>-Asiakaslähtöisyys-Vastuullisuus-Oikeudenmukaisuus-Avoimuus-Tuloksellisuus-</p>  |  |   |   |

Kuva 1. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin strategiataulukko. (Eksote.)

Hyvinvoinnin edistäminen on myös keskeinen osa Eksoten strategiaa. Sen tulee näkyä Eksoten työntekijöiden ja johdon jokapäiväisessä tekemisessä ja päätöksenteossa. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on kaikilla toimialueilla



aktiivista ja ennaltaehkäisevää. Erilaisilla toimenpiteillä ja tiedottamisella tuetaan väestön hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn lisäämistä sekä kansantautien, tapaturmien ja terveysongelmien ja eri väestöryhmien välisten terveyserojen vähentämistä. Sähköisellä asioinnilla katsotaan olevan suuri merkitys tiedonvälittäjänä ja uudenlaisten toimintamallien käyttöönotossa. (Eksote.)

### **3.2 Vammaispalveluiden ympärivuorokautiset palvelut**

Tämän opinnäytetyön empiirinen osuus, henkilöstöraportti, laaditaan Eksoten ympärivuorokautisten vammaispalveluiden yksikölle. Ympärivuorokautiset vammaispalvelut työllistävät 113 henkilöä (syyskuun 2013 tilanne). Vammaispalvelutoimisto sijaitsee Lappeenrannassa Kauppakatu 63:ssa, mihin se on muuttanut alkuvuonna 2014. Uusien tilojen ja palveluiden on ajateltu olevan helposti saatavilla saman katon alta. Henkilö voi hakea vammaispalveluja silloin, kun hän ei enää selviydy yksin, tai selviytyminen tavanomaisista elämän toiminnoista on hankalaa. Palvelut perustuvat vammaispalvelulakiin, joten palveluiden tuottaminen ja järjestäminen on lain velvoittamaa. (Eksote.)

Vaikeavammaisten palveluita ovat esimerkiksi kuljetuspalvelut, palveluasuminen, asunnon muutostyöt, asuntoon kuuluvat laitteet ja välineet, henkilökohtainen apu ja päivätoiminta. Eksoten toiminta-ajatuksen mukaan myös vammaispalveluissa ajatusmalli on asiakaslähtöinen. Asiakkaalle järjestetään hänen tarvitsemansa palvelukokonaisuus, joka perustuu hänelle luotuun yksilölliseen palvelusuunnitelmaan. (Eksote.)

Kehitysvammaisten asumispalveluita on eritasoisia. Ohjattu asuminen tarkoittaa asumista, jossa apua ei ole yöllä paikalla. Autetussa asumisessa sen sijaan apu on paikalla ympäri vuorokauden. Kolmas asumismuoto on tuettu asuminen, jossa henkilö asuu itsenäisesti kotona, mutta saa apua ja tukea tarvitsemiinsa asioihin suoraan kotiinsa. Eksote tarjoaa asumispalveluita omissa yksiköissään ja tarvittaessa ostaa palveluita myös ulkopuolisilta toimijoilta. Eksoten alueella toimivat yksiköt ovat (tilanne 10/2014):

- Honkakoti Taipalsaarella, jossa asuu 20 kehitysvammaista henkilöä. Työntekijöitä on 18.
- Hovinkulma, joka sijaitsee Lappeenrannan Hovipellon asuinalueella, koostuu kahdesta rivitalosta. Työntekijöitä on 5.
- Taipalsaaren Ketvelkoti, jossa työntekijöitä 8.
- Savitaipaleen Koivukoti, jossa asuu 18 kehitysvammaista henkilöä ja heidän kanssaan työskentelee 12 työntekijää.
- Lappeenrannan Myllymäen kaupunginosassa sijaitsee Kotimäki, jossa asuu nuoria kehitysvammaisia henkilöitä, jotka harjoittelevat itsenäisen asumisen taitoja 15 hoitajan kanssa.
- Lappeenrannan Leirikoti, jossa työskentelee 3 henkilöä.
- Parikkalan asuntola toimii nimensä mukaisesti Parikkalassa ja on ohjatun asumisen yksikkö, jossa työskentelee 4 henkilöä.
- Pihlajakoti Lappeenrannan Hovinpellon kaupunginosassa asuttaa 10 henkilöä ja työllistää 11 henkilöä.
- Taipalsaaren Rantamäessä asuu 8 henkilöä ja työskentelee 11 henkilöä.
- Luumäen asumisenohjauksen yksikössä työskentelee 2 henkilöä.  
(Eksote.)

#### **4. Henkilöstöraportti Eksoten ympärivuorokautisille vammaispalveluille**

Henkilöstöraporttia varten tulee saada luotettavaa ja olennaista tietoa henkilöstöstä. Eksoten ympärivuorokautisten vammaispalveluiden raportin laatimista varten tapasin yksikön esimiestä ja hänen kanssaan kävimme läpi, mitä raportin tulee sisältää, jotta se mahdollisimman hyvin palvelisi lopputuotteen käyttäjää.

Yhdessä toimeksiantajan kanssa kävimme läpi myös muiden yritysten henkilöstöraportteja. Olin valikoinut kolme eri alojen eri laajuista henkilöstöraporttia, joista kävimme läpi hyviä ominaisuuksia ja mietimme miten voisimme hyödyntää niitä ympärivuorokautisten vammaispalveluiden raportissa.

Tutustuin etukäteen Helsingin kaupungin henkilöstöraporttiin vuodelta 2012, Securitas-yhtiön henkilöstöraporttiin vuodelta 2013 ja Lännen yhtiöiden henkilöstöraporttiin vuodelta 2013.

Päätimme, että taustatiedoiksi henkilöstöraporttiin otetaan henkilöstömäärä, palkkakulut, sairauspoissaolot ja työturvallisuus. Seurantajaksoksi valittiin kolme vuotta. Kolmen vuoden ajanjaksolla olisi mahdollista jo tehdä havaintoja kehityksestä, ja koska Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri on vielä niin nuori organisaatio, ei siitä mittavasti vanhempaa dataa ole ollut mahdollista kerätä.

Henkilöstön työtyytyväisyys nousi esille keskusteluissa ja esimerkki henkilöstöraporteissa oli niin ikään käsitelty asiaa. Henkilöstöraporttiin päätettiin laatia osio myös henkilöstön työtyytyväisyydestä. Henkilöstön työtyytyväisyyttä tutkittiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin kaikkiin ympärivuorokautisten vammaispalveluiden yksiköihin, jokaiselle työntekijälle. Työtyytyväisyyskyselyn kysymyksiä mietimme jälleen toimeksiantajan kanssa yhdessä. Tärkeää oli valita kysymyksiä, jotka käsittelisivät motivaatiota, työssä jaksamista ja työyhteisön tilaa. Lopputuloksena valmistui kolme sivuinen kysely, jonka ensimmäinen osio käsitteli taustatietoja vastaajista ja toinen osio kartoitti työntekijän mielipiteitä. Työntekijöille lähetetty kysely löytyy opinnätetyön liitteestä 2.

#### 4.1 Faktatiedot työyhteisöstä

Taulukko 2. Faktatiedot työyhteisöstä

|                       | Henkilötyövuodet | Henkilöstön<br>palkkakulut | Sairauspoissaolot<br>pvä/vuodessa | Potilasturvallisuusilmoitukset<br>kpl/ vuodessa |
|-----------------------|------------------|----------------------------|-----------------------------------|---|
| 2011                  | 91,6             | 1 944 755,14 €             | 1254                              | 18  |
| 2012                  | 107,6            | 2 059 471,26 €             | 1092                              | 42  |
| 2013                  | 108,4            | 2 095 920,27 €             | 1587                              | 87  |
| Muutos %<br>2011-2012 | 17 %             | 6 %                        | -13 %                             | 133 %   |
| Muutos %<br>2012-2013 | 1 %              | 2 %                        | 45 %                              | 107 %   |
| Muutos %<br>2011-2013 | 18 %             | 8 %                        | 27 %                              | 383 %   |

Henkilötyövuodet ovat lisääntyneet melkoisesti vuodesta 2011 vuoteen 2012. Tämä voi selittyä organisaatiomuutoksilla tai mahdollisilla yksiköiden kasvuilla. Palkkakulut ovat kasvaneet henkilötyövuosiin verrattuna maltillisemmin, mutta ne korreloivat silti selvästi henkilöstömuutosta.

Mikäli verrataan sairauspoissaolojen määrää henkilötyövuosiin saadaan arvoiksi vuonna 2011 13,69 pvä/hlö, vuonna 2012 10,15 pvä/hlö ja vuonna 2013 14,64 pvä/hlö. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL:n internetjulkaisun (6.8.2014) mukaan, sairauspoissaolojen määrä kunta-alalla oli vuonna 2012 keskimäärin 17,2 päivää ja vuonna 2013 16,7 päivää. Tutkimuksen kohderyhmällä on siis kansallista keskiarvoa vähemmän sairauspoissaolopäiviä. Kyseisellä työyhteisöllä sairauspoissaolopäivien muutos on kuitenkin ollut varsin merkittävää tarkkailuajanjaksolla, ja muutostrendi poikkeaa valtakunnallisesta.

Potilasturvallisuusilmoitusten määrä on vertailujaksolla kasvanut huomattavat 383%. Ilmoitusten kasvua selittää varmasti suurelta osin järjestelmä muutos. Potilasturvallisuusilmoitukset kirjataan Haipro-nimiseen järjestelmään, johon henkilökunta on saanut käyttökoulutusta vuonna 2012. Todellisuudessa ilmoitusten määrä ei siis välttämättä niinkään ole kasvanut, mutta henkilöstö on oppinut kirjaamaan ne oikein.

## 4.2 Taustatiedot tutkittavasta henkilöstöryhmästä

*Taulukko 3. Taustatiedot tutkittavasta henkilöstöryhmästä*

|                           |    | %- osuus<br>kaikista |
|---------------------------|----|----------------------|
| <b>Sukupuoli</b>          |    |                      |
| Nainen                    | 63 | 85 %                 |
| Mies                      | 11 | 15 %                 |
|                           |    |                      |
| <b>Työsuhde</b>           |    |                      |
| Vakituisen                | 58 | 78 %                 |
| Määräaikainen             | 16 | 22 %                 |
|                           |    |                      |
| <b>Ikä</b>                |    |                      |
| 18-22                     | 2  | 3 %                  |
| 23-30                     | 6  | 8 %                  |
| 31-40                     | 15 | 20 %                 |
| 41-50                     | 25 | 34 %                 |
| 51-60                     | 20 | 27 %                 |
| >60                       | 6  | 8 %                  |
|                           |    |                      |
| <b>Työvuodet</b>          |    |                      |
| <1                        | 6  | 8 %                  |
| 1-5                       | 19 | 26 %                 |
| 6-10                      | 14 | 19 %                 |
| 11-15                     | 12 | 16 %                 |
| 16-20                     | 7  | 9 %                  |
| >20                       | 16 | 22 %                 |
|                           |    |                      |
| <b>Koulutus</b>           |    |                      |
| peruskoulu                | 7  | 10 %                 |
| lukio                     | 4  | 5 %                  |
| ammattikoulu              | 44 | 60 %                 |
| ammattikorkeakoulu        | 15 | 21 %                 |
| ylempi ammattikorkeakoulu | 0  | 0 %                  |
| yliopisto                 | 0  | 0 %                  |
| ei vastauta               | 3  | 4 %                  |
|                           |    |                      |
| <b>Tuorein tutkinto</b>   |    |                      |
| <1                        | 4  | 5 %                  |
| 1-5                       | 17 | 23 %                 |
| 6-10                      | 12 | 16 %                 |
| 11-15                     | 18 | 24 %                 |
| >15                       | 23 | 31 %                 |

Kyselyyn vastanneiden osuus koko henkilöstöstä oli 83%. Koska vastanneiden osuus oli näin korkea, voidaan olettaa taustatietojenkin kuvaavan hyvin koko työyhteisön rakennetta. Oletettavaa on myös se, että kohderyhmä on vastannut kyselyyn rehellisesti.

Naisten osuus vastanneista oli 85% ja miesten 15%. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalaa pidetään yleisesti naisvoittoisena. Tämäkään tutkimus ei tee poikkeusta yleiseen käsitykseen. Koko Eksoten henkilökunnasta vuoden 2012 lopulla naisia oli 89% ja 11% miehiä. Tutkittavassa työyhteisössä miesten osuus työväestöstä oli näin ollen organisaation alueellista keskiarvoa korkeampi. Vakituinen työsuhde puolestaan oli 78%:lla vastanneista.

Vastanneiden ikäjakaumaa tarkastellessa huomataan, että suurin ikäluokka ovat 41-50 -vuotiaat. Heidän osuus kaikista vastanneista on 34%. Kaiken kaikkiaan yli 41-vuotiaita vastanneista on 69%. Työyhteisön ikärakenne on siis melko korkea. Yli 60-vuotiaiden eli lähitulevaisuudessa eläköityvien, osuus oli 8%. Äärimmäisen tärkeää onkin huomioida ikärakenne, jotta siihen pystytään reagoimaan riittävän nopealla aikataululla.

Työvuosien määrässä mitattuna henkilöstö oli enemmän heterogeenista. Alle yhden vuoden työuria oli 8%:lla, 1-5 vuoden työuria 26%:lla, 6-10 vuoden työuria 19%:lla, 11-15 vuoden työuria 16%:lla, 16-20 vuoden työuria 9%:lla ja yli 20 vuoden työuria 22%:lla vastanneista työntekijöistä. Työyhteisössä on vuosien mukanaan tuomaa ammattitaitoa ja osaamista, mutta toisaalta myös todennäköisesti uutta näkemystä ja tuoreita ajatuksia.

Työyhteisöstä valtaosa, 60%, ilmoitti korkeimmaksi tutkinnokseen ammattikoulun, toiseksi suurin osuus, 21%, on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 10%:lla peruskoulu on korkein tutkintoaste ja 5%:lla lukio. Vastausta ei saatu 4%:lta. Vastauksien puuttuminen johtuu oletettavasti lähinnä siitä, että vaihtoehtoista puuttuu kyseinen tutkintotaso esimerkiksi kansakoulu tai oppikoulu. Viimeisimmästä tutkinnosta suurimmalla osalla, 31%:lla vastanneista, oli yli 15 vuotta ja 24%:lla oli aikaa kulunut 11-15 vuotta. 23% vastanneista ilmoitti suorittaneensa viimeisen tutkintonsa 1-5 vuotta sitten, 16% 6-10 vuotta sitten ja vastavalmistuneita, joilla tutkinnosta oli aikaa alle yhden vuoden oli 5%.

### 4.3 Työtyytyväisyyskyselyn tulokset

*Taulukko 4. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset*

| Aihe   | Arvosana |    |    |    |    | Keskiarvo | Keskihajonta |
|--|----------|----|----|----|----|-----------|--------------|
|  | 1        | 2  | 3  | 4  | 5  |           |              |
| Teen työtä jolla on tarkoitus  | 0        | 0  | 0  | 23 | 51 | 4,7       | 0,22         |
| Tulen joka aamu mielelläni töihin  | 0        | 1  | 8  | 43 | 22 | 4,2       | 0,44         |
| Työyhteisön ilmapiiri on kannustava                                      | 0        | 0  | 14 | 42 | 18 | 4,1       | 0,44         |
| Olen tyytyväinen palkkaani   | 15       | 12 | 26 | 15 | 6  | 2,8       | 1,48         |
| Työssäni on riittävästi vastuuta   | 0        | 2  | 7  | 34 | 31 | 4,3       | 0,56         |
| Saan työhöni riittävästi koulutusta                                      | 1        | 5  | 13 | 34 | 21 | 3,9       | 0,86         |
| Työmääräni on sopiva   | 2        | 6  | 18 | 32 | 15 | 3,7       | 0,96         |
| Yksikössäni/työssäni toteutuu asukkaan itsemääräämisoikeus               | 1        | 11 | 34 | 28 | 0  | 3,2       | 0,55         |
| Tiedän mitä Eksoten arvot on ja koen, että voin työssäni niitä toteuttaa | 1        | 3  | 28 | 30 | 11 | 3,6       | 0,70         |
| Olen tyytyväinen työn johtamiseen  | 1        | 6  | 32 | 26 | 8  | 3,5       | 0,72         |
| Saan riittävästi palautetta työstäni                                     | 3        | 6  | 38 | 20 | 6  | 3,3       | 0,79         |
| Työpanostani arvostetaan työyhteisössä                                   | 1        | 2  | 21 | 43 | 7  | 3,7       | 0,53         |

Työtyytyväisyyskyselyssä esitettiin 12 väittämää. Työntekijöiden tuli valita asateikolla 1-5 kuinka paljon samaa tai eri mieltä he ovat kyseisen väittämän kanssa (5 täysin samaa mieltä, 1 täysin eri mieltä). Vastausprosentti kyselyssä oli 83%, joka mielestäni osoittaa sen, että henkilöstöllä on halua vaikuttaa ja tuoda oma mielipiteensä ilmi.

Vastausten keskiarvolla mitattuna henkilöstö oli tyytyväisin työnsä tarkoituksellisuuteen, työn mielekkyyteen, työyhteisön ilmapiiriin ja työn vastuullisuuteen. Heikoimmat arvosanat työntekijät antoivat palkkatyytyväisyydelle, itsemääräämisoikeuden toteutumiselle ja palautteen annolle. Palkkatyytyväisyyttä lukuunottamatta, keskiarvo ylitti joka kysymyksessä 3,1. Keskiarvotulokset ovat siis kuitenkin mielestäni voimakkaasti positiivisia.

Keskihajonta on hajontaluku, joka kuvaa aineiston vaihtelua. Hajontaluku saa sitä suuremman arvon, mitä enemmän aineistossa on vaihtelua. Tässä tutkimuksessa suurimman keskihajontaluvun, 1,48, sai palkkatyytyväisyys. Tämä tarkoittaa sitä, että vastaukset olivat suurilta osin ääripäistä. Vastaajista iso osa oli erittäin tyytymätön palkkaansa ja toinen ääripää erittäin tyytyväinen. Suurempia keskihajontalukuja sai myös työmäärän sopivuus ja työhön koulutus. Erityisesti näitä kohtia lukuunottamatta on työyhteisö hyvin yksimielinen.

#### 4.4 Tietojen käsittely henkilöstöraportissa

Koska henkilöstöraportin tarkoituksena on antaa informatiivinen kuva henkilöstön tilasta, motivaatiosta ja rakenteesta, tulee raportti pitää mahdollisimman selkeänä ja yksinkertaisena. Raportin alussa on kerrottu lyhyesti Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiristä, Eksotesta. Kaaviossa on esitetty lyhyesti Eksoten arvot, strategia ja visio.

Seuraavaksi raportissa esitellään lyhyesti ympärivuorokautiset vammaispalvelut, heidän toimipisteensä ja kerrotaan ytimekkäästi, minkälaista työtä yksikössä tehdään. Tämän jälkeen on luontevaa kertoa mistä raportissa esitetyt tiedot on kerätty ja millä tavalla. Ensimmäisenä lähdetään liikkeelle faktatiedoista: henkilötyövuodet, palkkakulut, sairauspoissaolot ja potilasturvallisuusilmoitukset. Näillä faktatiedoilla pystyy muodostamaan käsityksen työyhteisön kehityksestä ja nykytilasta, ja toisaalta on helppoa havainnoida muutokset. Muutoksia on käsitelty prosentuaalisesti ja kappale- tai henkilömäärittäin. Ilmiöitä muutosten taustalla on pyritty havainnoimaan ja selittämään. Esimerkkinä potilasturvallisuusilmoitusten määrän räjähdysmäinen kasvu, jonka taustalla on henkilöstölle annettu ohjelmistokoulutus.

Yritysesittelyn ja faktatietojen käsittelyn jälkeen raportissa siirrytään purkamaan henkilöstökyselyn tuloksia. Alussa on kartoitettu vastaajan ikä, sukupuoli, työkokemus, koulutus, työsuhteen laatu ja aika viimeisimmästä tutkinnosta. Henkilöstökyselyn kysymykset valikoitiin siten, että ne antaisivat mahdollisimman käyttökelpoisen ja kokonaisvaltaisen kuvan henkilöstöstä. Kysymysten suunnittelussa mukana oli vahvasti myös työelämän edustaja. Tärkeää oli selvittää, mikä on henkilöstön motiivi, miten he arvostava työtään ja toisaalta, miten työntekijät kokevat, että heitä arvostetaan. Tutkittava oli myös se, miten työntekijät kokevat työn johtamisen, koulutukset, työilmapiirin, työmäärän ja palkkauksen. Ajankohtaista työnantajapuolelta oli selvittää, miten henkilöstö kokee asukkaan itsemäärämisoikeuden toteutuvan yksikössään.

Tulosten esittelu kuvaajissa vaikutti kaikista selkeimmältä vaihtoehdolta. Jokaisen kuvaajan alla tai vieressä tutkimustuloksia on kuitenkin purettu vielä sanallisesti, jotta raportista saa kaiken olennaisen tiedon. Vastauksia on



käsitelty myös prosentuaalisesti ja muutamista on nostettu esille vastausten keskiarvoja. Raportista jätettiin kokonaan pois korrelaatiot ja keskihajonnat, koska ne eivät välttämättä palvele raportin lukijaa ja toisaalta ne horjuttaisivat raportin selkeyttä. Henkilöstöraportista puuttuvat tiedot on esitelty ja avattu tässä opinnäytetyössä. Parasta olisikin jos lopputuotteen käyttäjä, esimerkiksi yksikön esimies, käyttäisi henkilöstöraporttia ja opinnäytetyötä yhdessä työkaluna esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

## **5. Päätelmät tutkimustulosten pohjalta**

Henkilöstön tyytyväisyys on kyselytutkimuksen vastausten perusteella hyvällä tasolla. Henkilöstö kokee tekevänsä työtä, jolla on tarkoitus ja valtaosa (88% vastanneista) tulee mielellään töihin jokaiseen vuoroon. Työyhteisön ilmapiirin kannustavuus sai vastauksissa keskiarvon 4,1. Jo pelkästään näiden tietojen pohjalta voidaan päätellä työyhteisön perustan olevan tukevalla pohjalla.

Eniten tyytymättömyyttä vastanneiden työnteiköiden keskuudessa aiheutti palkka. Osin henkilöstö oli palkkaukseen tyytyväistä, mutta kaikista kysymyksistä tämä herätti eniten myös tyytymättömyyttä.

Eksoten henkilöstöhallinto on laatinut ohjeistuksen palkkauksesta. Palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tarkoittamat tehtäväkohtainen palkka (TVA-taso) ja henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa (työstä suoriutuminen). Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyä varten on laadittu hinnoitteluryhmäkohtaiset sanalliset TVA-tasokuvaukset. Palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilön henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa (KVTES) tai henkilökohtainen lisä (TS) määräytyy henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnin perusteella. (Eksote.)

Palkkausjärjestelmään on siis paneuduttu organisaatiossa, mutta palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittämistä olisi kenties mahdollista arvioida uudelleen.

Palautteen anto ja työn johtaminen saivat myös hieman muita heikommat arvosanat. Palautteen anto, on se sitten kehumista, kehitettävien osa-alueiden huomioimista tai kiittämistä, on esimiehen yksi tärkeimmistä tehtävistä. Palautteen anto on tärkeää yksilön kehittymisen kannalta. Suomessa palautteenantokulttuuri on varmasti vielä juniorin kengissä, mutta erityisesti viime vuosina se on herättänyt paljon keskustelua. Varmasti monissa työpaikoissa, kuten myös Eksoten vammaispalveluiden ympärivuorokautisten palveluiden yksikössä, kehityskeskustelut ovat vuosittaisia. Mielestäni palautteen antoa ei kuitenkaan missään nimessä tule rajata vain kehityskeskusteluihin, vaan se pitäisi ottaa osaksi jokapäiväistä työtä.

Työn johtamisen tulee olla organisoitua ja selkeää. Missään nimessä ei esimiesten koulutuksen tärkeyttä pitäisi aliarvioida, vaan huolehtia siitä, että esimiehillä on aina ajantasaiset ja tarvittavat tiedot, sekä taidot työnsä menestyksekkääseen hoitamiseen. Asiaa tarkemmin tutkimalla voitaisiin henkilöstöltä selvittää, mitkä ovat juuri ne kehitystä kaipaavat osa-alueet. Tämän jälkeen asiaan voitaisiin panostaa esimerkiksi koulutuspäivien avulla.

Hallituksen lakiesitys eduskunnalle henkilön itsemäärämisoikeudesta jätettiin käsittelyyn 28.8.2014 (Finlex). Henkilöstökyselyn tulosten mukaan asukkaan itsemäärämisoikeus ei vielä täysin toteudu Eksoten ympärivuorokautisissa vammaispalveluissa. Toisaalta lakiesitys on vielä käsittelyssä, joten toimintamallien muutos tapahtuukin täysmittaisena, kun laki astuu voimaan.

## **5.1 Henkilöstön ikärakenne ja koulutus**

Kyselytutkimukseen vastanneiden määrästä 69% oli iältään yli 41-vuotiaita. Yli 60-vuotiaita oli 8%. Ikärakenne saattaa aiheuttaa ja aiheuttaakin lyhyellä aikavälillä eläköitymisiä ja mahdollisia töiden uudelleen järjestelyitä. Tämä tulee huomoida rekrytointitarpeessa ja työkykyä edistävässä hankkeissa.

Työyhteisössä tulee huolehtia niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisestä nuoremmille sukupolville, kuten myös huolehtia vanhemman sukupolven työssäjaksamisesta ja ajantasaisesta tietotaidosta.

31%:lla vastanneista viimeisimmästä tutkinnosta on aikaa yli 15 vuotta. Vaikkakin päivittäinen työ ja kollegoiden välillä vaihdettu tieto varmasti auttavatkin yksilöllistä kehitystä, on kuitenkin muistettava huolehtia myös henkilöstön riittävästä koulutuksesta ja ammattitaidon jatkuvasta ylläpitämisestä. Kyselytutkimuksessa työntekijöiltä tiedusteltiin pitävätkö he nykyistä työhön liittyvän koulutuksen määrää sopivana. 74% vastanneista kokee, että he saavat työhönsä riittävästi tai miltei riittävästi koulutusta.

## **5.2 Sairauspoissaolot ja potilasturvallisuusilmoitukset**

Sairauspoissaoloissa muutos on ollut voimakasta. Vuonna 2011 sairauspoissaolopäiviä oli 1254, vuonna 2012 1092 päivää ja vuonna 2013 1587 päivää. Vuodesta 2011 vuoteen 2012 vuotuiset sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet 13%. Laskua on seurannut raju nousu vuodesta 2012 vuoteen 2013, jolloin sairauspoissaolopäivät ovat lisääntyneet 45%. Tarkkailujaksolla muutos on ollut 27%.

Näin iso muutos selittynee osittain muutamilla pitkillä sairaslomajaksoilla, mutta taustalla voi olla muutakin. Työ on varmasti kuormittavaa niin henkisesti kuin fyysisestikin. Sairauspoissaolopäivien määrän kasvua tulisi tutkia lisää, jotta mahdolliset syyt ja seuraukset paljastuisivat. On mahdollista, että työergonomiaan pitäisi panostaa, kuten myös työn henkisen kuormituksen käsittelyyn. Kyselyyn vastanneista 88% ilmoitti tulevansa mielellään tai melko mielellään töihin jokaiseen työvuoroon, mistä voidaan päätellä, että henki työntekijöiden kesken on hyvä. Sisäiset ristiriidat eivät näin ollen todennäköisesti vaikuta sairauspoissaoloihin.

Potilasturvallisuusilmoituksissa on niin ikään esiintynyt suuria muutoksia. Tarkkailujaksolla ilmoitusten määrä on noussut 383%. Nousua selittää suurelta osin järjestelmäkoulutus vuonna 2012, jolloin kirjaamiskäytäntöihin tuli muutoksia. Tutkimustiedoista on kuitenkin äärimmäisen vaikeaa päätellä, kuinka suuri osa muutoksesta on selitettävissä järjestelmäkoulutuksella, ja kuinka paljon mahdollisesti tapausten määrä on vertailukelpoisesti noussut.

Potilasturvallisuusilmoitusten määrän kehityksen seuraaminen vaatii pidemmän tarkkailujakson ja lisää tutkimustyötä. Asiaan kannattaa kuitenkin varmasti tulevaisuudessa kiinnittää huomiota ja tarttua mahdollisiin jatkotoimenpiteisiin.

## **6. Yhteenveto**

Henkilöstö on iso osa yritystä tai organisaatiota. Toisissa yrityksissä tarvitaan paljon henkilöstöä yritystoiminnan pyörittämiseen ja toisissa riittää pienempi joukko tekijöitä. Yrityksestä itsestään riippuu myös se, näkeekö se työntekijät tärkeänä ja arvokkaana osana yritystä, johon tulee panostaa ja jonka hyvinvointia tulee kehittää, vai vain pakollisena pahana, josta aiheutuu loppumaton kuluerä yritykselle. Tarvittavan henkilöstön tarve on myös vuosien saatossa muuttunut paljon. Siinä missä ennen tarvittiin iso joukko työntekijöitä raskaaseen ruumilliseen työhön paperitehtaassa, tarvitaan tänäpäivänä teknisesti lahjakkaita luovia nuoria koodaamaan ohjelmointifirmaan.

Kuitenkaan, oli ala mikä tahansa, ei menestyksestä yritystoimintaa ole ilman asianosaavaa henkilökuntaa. Tästä syystä henkilökunta tulisi nähdä ennenkaikkea tärkeänä osana yritystä, jopa sen pääomana ja sijoituksena. Jotta henkilöstön tilasta ja työskentelymotivaatiosta pysytään ajantasalla, tulee henkilöstöä tutkia. Tutkimusvälineitä on monenlaisia, esimerkkeinä henkilöstötilinpäätös ja henkilöstöraportti. Karkeasti voitaisiin kuitenkin todeta, että yhdistävä tekijä kaikilla tutkimuksilla on selvittää, miten henkilöstö voi ja miten heidän tilansa vaikuttaa yrityksen menestykseen.

Opinnäytetyön aihe oli henkilöstöraportti case-yritykselle. Jo hyvin aikaisessa vaiheessa työtä havaitsin, ettei aihepiiriin kuuluvien lähteiden löytäminen ollut kovinkaan helppoa. Henkilöstöraportista on kirjoitettua materiaalia todella vähän. Tarkemmin työn etenemistä voi seurata opinnäytetyöpäiväkirjasta, joka löytyy liitteestä yksi.

Työn alussa esitettiin kolme tutkimuskysymystä, joihin vastataan teoriaosuuden edetessä. Ensimmäisenä kysymyksenä oli ”Mikä merkitys henkilöstöllä on yritykselle?”. Lyhyesti vastattuna henkilöstö voidaan nähdä yhtenä tärkeimmistä yrityksen voimavaroista ja menestystekijöistä. Toinen kysymys käsitteli

henkilöstön tutkimisen menetelmiä ”Millä tavoin ja miten henkilöstöä on mahdollista tutkia?”. Vastausta tähän kysymykseen käsitellään erityisesti työn kappaleissa 2.1 ja 2.2, jotka käsittelevät henkilöstötilinpäätöstä ja henkilöstöraporttia. Viimeinen esille nostettu kysymys oli ”Mitä tietoa näillä tutkimuksilla saadaan?”, johon vastaukset löytyvät niin ikään kappaleesta kaksi.

Työn tärkeimmäksi tavoitteeksi oli määritelty henkilöstöraportin tuottaminen Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden ympäristötoimikunnan vammaispalveluiden henkilöstöstä. Tämä tavoite täyttyi ja liitteessä kolme on nähtävissä valmis henkilöstöraportti. Raporttia varten tarvittavan tiedon kerääminen oli äärimmäisen mielenkiintoista, kuten myös vastausten vertailu ja johtopäätösten tekeminen. Työelämän edustaja vaikutti myös tyytyväiseltä lopputulokseen, mikä merkitsi minulle henkilökohtaisesti valtavasti.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutustua myös yleisesti henkilöstötutkimukseen ja henkilöstöraportointiin. Kuten jo aiemmin mainitsin, ei tiedon kerääminen ollut alkuunkaan niin helppoa kuin työn alussa olisi saattanut kuvitella. Teoriaosuudessa on melko kattavasti pystytty käsittelemään henkilöstötutkimusta ja henkilöstötilinpäätöstä. Henkilöstöraportista olisin toivonut löytäväni työhön enemmän teorian tietoa.

Case-yrityksen henkilöstöraportissa oli tarkoitus esitellä myös tutkimustulosten pohjalta laskettuja korrelaatioita. Korrelaatiot piti valitettavasti jättää pois aikataulun vuoksi. Korrelaatioiden laskeminen Excelillä on mahdollista, mutta äärimmäisen kankeaa. Itselleni myös Excel-tulosten analysointi tuotti suoranaista tuskaa. Mikäli korrelaatioiden laskenta suuremmassa mittakaavassa ja laajasta otannasta on tarpeen, on SPSS-ohjelman käyttö äärimmäisen suositeltavaa.

Kaikenkaikkiaan opinnäytetyö jätti tekijäänsä ikuiset muistot. Opinnäytetyöprosessi on sujunut välillä kuin itsestään ja toisinaan se on ollut tyhjän paperin tuijottamista. Työn kautta olen oppinut paljon itseäni suuresti kiinnostavasta aiheesta. Päällimmäisenä on kuitenkin ylpeys ja tyytyväisyys siitä, että case-yrityksen edustaja oli tyytyväinen työhön ja koki siitä olevan heille apua. Lopputöitä on kuvattu luopumisprosessina. Aluksi tekijä ajattelee, että

työstään tulee täydellinen. Pikkuhiljaa hän joutuu luopumaan tästä illuusiosta ja ajelehtii suuntaa vailla. Lopulta työn tekijä joutuu luopumaan ylpeydestään ja toteamaan, että työstä tuli sellainen kuin tuli. Tekijänsä näköinen.

## KUVAT

Kuva 1. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden strategiataulukko. (Eksote.), s. 16

## TAULUKOT

Taulukko 1. Henkilöstötilinpäätös ja henkilöstöraportti (Ahonen 1998, 50.), s. 10-11

Taulukko 2. Faktatiedot työyhteisöstä, s. 20

Taulukko 3. Taustatiedot tutkittavasta henkilöstöryhmästä, s. 21

Taulukko 4. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset, s. 23

## LÄHTEET

Ahonen, G. 1998. Henkilöstötilinpäätös- yrityksen ikkuna menestykselliseen tulevaisuuteen. Helsinki, Kauppakaari Oyj.

Eksote. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden. Yleistietoa Eksotesta. Eksoten arvot, visio, strategia. <http://www.eksote.fi/fi/Sivut/default.aspx>. Luettu 23.8.2014

Eksote. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden. Vammaispalvelut. [http://www.eksote.fi/fi/perhejasosiaalipalvelut/vammaispalvelut/sivut/vammaispa\\_vammai.aspx](http://www.eksote.fi/fi/perhejasosiaalipalvelut/vammaispalvelut/sivut/vammaispa_vammai.aspx). Luettu 23.8.2014

Eksote. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden. Kehitysvammaisten palvelut, asuminen. [http://www.eksote.fi/fi/perhejasosiaalipalvelut/vammaispalvelut/kehitysvammaist\\_kehitysvam/asuminen/sivut/default.aspx](http://www.eksote.fi/fi/perhejasosiaalipalvelut/vammaispalvelut/kehitysvammaist_kehitysvam/asuminen/sivut/default.aspx). Luettu 23.8.2014

Eksote. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden. Tilinpäätös. <http://www.eksote.fi/fi/eksote/hallinto/talous/tilinpäätös/sivut/default.aspx>. Luettu 3.9.2014

Finlex. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta ja rajoitustoimenpiteiden

käytön edellytyksistä sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.  
<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140108>. Luettu 10.1.2015

Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL. <http://www.jhl.fi/portal/fi/jhl-tieto/uutisarkisto/?bid=4330>. Luettu 5.12.2014

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo, WSOY.

Riikonen, L. & Tuomi, K. & Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö- menestyvä yritys. Helsinki, Vammalan Kirjapaino Oy.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3. painos. Helsingin seudun kauppakamari/ Helsingin Kamari Oy, Gummerus Kirjapaino.



## Opinnäytetyöpäiväkirja

Opinnäytetyön aiheanalyysin palautin ohjaavalle opettajalleni Saara Heikkoselle 13.5. Palautettuani aiheanalyysin, sovimme tapaamisen, jossa kävisimme läpi aiheanalyysia ja mitä siihen tulisi lisätä, jotta saisin valmiiksi opinnäytetyösuunnitelman ja voisin varata ajan seminaariin. Valmiin opinnäytetyösuunnitelman palautin 12.6 ja seminaari päiväksi sovittiin 18.6. Seminaaria varten laadin power-point esityksen. Seminaariin asti työni kulki nimellä ”Henkilöstötilinpäätös case-yritykselle”, mutta seminaarissa esille nousseiden asioiden johdosta päätin muuttaa hieman työn suuntaa ja nimikin sai muotonsa ”Henkilöstöraportti case-yritykselle”. Seminaarissa oli hedelmällistä keskustelua, vaikka paikalla oli lisäksi vain ohjaajani, opponetti ja Saimaan ammattikorkeakoulun laskentatoimen yliopettaja Heikki Sintonen. Seminaarin jälkeen oli aika aloittaa varsinaisen työn kirjoittaminen ja ennenkaikkea tapaamiset case-yrityksen edustajan kanssa.

Toukokuun 2014 lopussa otin yhteyttä Eksoten Terhi Määttäan ja saimme sovittua ensimmäisen tapaamisen 17.6. Noin viikkoa ennen sovittua tapaamistamme Terhi otti minuun yhteyttä ja jouduimme sopimaan tapaamiselle uuden ajankohdan. Terhillä olikin heti ehdottaa uusi päivä ja siirsimme ensimmäisen palaverin 26.6. Tapasimme Eksoten tiloissa ja esittelin Terhille opinnäytetyöni aiheen. Kävimme läpi raakaa runkoa, mitä lopulliseen henkilöstöraporttiin mahdollisesti tulisi. Täytimme yhteistyösopimuksen opinnäytetyöstä, jossa sovittiin käytännön asioista kuten henkilöstökyselyn postittamisesta ja seuraavasta tapaamisesta. Terhi kehotti minua hakemaan pikaisesti tutkimuslupaa Eksotelta, jotta saisin luvan lähettää henkilöstökyselyt saatekirjeineen työntekijöille. Koska opinnäytetyöni tekeminen ajoittui kesäkuukausille, saimme sovittua seuraavan tapaamisen lomien jälkeen elokuulle. Sovimme kuitenkin, että ennen lomia lähetän sähköpostilla Terhille luettavaksi henkilöstökyselyn ja saatekirjeen.

Ensimmäisen Eksoten tapaamisen jälkeen olin yhteydessä ohjaajaani Saaraan sähköpostilla ja raportoin tapaamisen kulusta, sovituista asioista ja opinnäytetyön tilasta.

Elokuun 13. päivä tapasimme seuraavan kerran. Tähän tapaamiseen olin varustautunut jo laajemmalla taustatiedolla. Mukanani oli kolmen eri yrityksen/ yhteisön henkilöstöraportit, joista olin poiminut useita esimerkkejä siihen mitä voisimme esittää myös ympärivuorokautisten vammaispalveluiden henkilöstöraportissa. Lisäksi olin miettinyt valmiiksi niitä faktatietoja joita tarvitsin henkilöstöraportin laadintaan. Terhi lupasi selvittää tiedot ja palata asiaan sähköpostitse. Sähköposti Terhiltä tulikin jo noin kahden viikon kuluttua. Sovimme, että seuraava tapaaminen pidetään kun olen saanut tutkimusluvan.

Jälleen Terhin tapaamisen jälkeen sovin tapaamisen myös oman ohjaajani kanssa. Kävimme läpi mitä Eksotella olimme keskustelleet, mitä asioita oli noussut esille ja millaiseksi henkilöstöraportti alkaisi muodotua. Keskustelimme siitä missä vaiheessa opinnäytetyö on ja milloin palauttaisın sitä luettavaksi ohajaajalleni. Tässä vaiheessa työtä olin huolissani saisinko teoriaosuuteen tarpeeksi tekstiä tuotetuksi ja löytäisinkö tarpeeksi lähdetietoja. Myös Saaran kanssa sovimme olevamme yhteydessä, kun kuulen tutkimusluvasta.

Koska kaikkiin dokumentteihin tutkimusluvan saamista varten tarvittiin kaikkien osapuolten allekirjoitukset, sain jätettyä tutkimuslupahakemuksen postin vietäväksi vasta 18.8. Elokuun 22. päivä sain viestiä Eksotelta. Tutkimuslupahakemuksessani oli puutteita ja minun tuli lähettää heille päivitetty lupahakemus kera oikeiden liitteiden. Korjatun lupahakemuksen lähetin sähköisesti 8.9. ja 16.9. sain sähköpostia Eksoten kirjaamosta, tutkimuslupahakemukseni oli hyväksytty.

Kun tutkimuslupa oli myönnetty sovimme tapaamisen Terhin kanssa. Terhi hoiti kyselyjen toimittamisen yksiköihin. Vastausajaksi määriteltiin 29.9-13.10.2014. Vastauskuoret tulivat minulle kotiosoitteeseen ja viimeiset kolahtivat postilaatikkoon 20.10. Vastausten saapumisen jälkeen olikin aika alkaa kokoamaan tietoja taulukkoon ja erilaisiin kuvaajiin ja lopulta alkaa muodostaa itse henkilöstöraporttia. Huomasin, että minulta puuttui vielä muutamia

olennaisia tietoja raporttia varten, mutta sähköpostiviestittely Terhin kanssa oli sujuvaa ja sain tarvitsemani tiedot nopeasti.

Tietojen purku vaiheessa piti mieleen palautella Excelin ominaisuuksia. Aluksi purin paperisilta vastauslomakkeilta saadut tiedot taulukkoon. Tämän jälkeen aloin muodostaa niistä kuvaajia, joita käyttäisin myös valmiissa henkilöstöraportissa. Laskin saaduista tiedoista muutosprosentteja, keskiarvoja ja keskihajontaa. Koska kuvaajat pelkästään eivät riittäneet tuomaan esille kaikkea saatua tietoa, laadin myös talukoita, jotka ovat esillä opinnäytetyön kappaleessa 4.

Kun henkilöstöraportin runko alkoi olla kasassa sovimme tapaamisen ohjaavan opettajani kanssa. Tapaaminen Saaran kanssa oli 24.11. ja sain jälleen vinkkejä siitä, mitä asioita tulisi käsitellä lisää ja millä tavalla. Saara kehotti myös laskemaan korrelaatioita vastauksista. Korrelaatioiden tutkimiseen kätevintä olisi ollut käyttää SPSS- tilastolaskentaohjelmaa. Kyseinen ohjelma oli kuitenkin itselleni sen verran vieras, että päädyimme käyttämään korrelaatioidenkin laskennassa Exceliä.

Tein esitettyjä muutoksia henkilöstöraporttiin ja opinnäytetyöhön tuli uutta tekstiä tasaiseen tahtiin. Sovimme seuraavan tapaamisen Eksotelle 10.12. ja tapaamisessa tapasimme ensimmäisen kerran kaikki kolme yhdessä. Kävimme läpi henkilöstöraportin ja siihen tehtävät viimeiset muutokset. Esittelin myös miten käyn raporttia läpi opinnäytetyössäni, mitä samaa siinä on ja mitä lisätietoja esitetään opinnäytetyössä. Tämä oli viimeinen tapaaminen Terhin kanssa. Yhteistyö oli sujunut oikein hyvin ja lopputuotteen käyttäjä vaikutti tyytyväiseltä. Kävimme läpi mistä Terhi löytää palautteen anto – lomakkeen ja valmiin työn palauttamisen. Saara tiedusteli Terhiltä myös mahdollisuutta tarjota julkaisua Eksoten lehteen työn tuloksista.

Saaran kanssa sovimme vielä yhden tapaamisen vuoden 2014 puolelle, ennen joulua. Kyseinen tapaaminen jouduttiin kuitenkin perumaan viime hetkillä, koska kotimme internet yhteys katkesi, enkä saanut työtä toimitettua Saarelle, jotta hän olisi ehtinyt siihen ajoissa tutustumaan. Tapaaminen siirtyi näin ollen seuraavalle vuodelle.

Tapasimme Saaran kanssa 7.1.2015. Tässä vaiheessa henkilöstöraportti oli kokonaan valmis, paria epähuomiossa tehtyä merkintää lukuunottamatta. Opinnäytetyössä oli vielä muutamia käsiteltäviä asioita, mutta palautuspäiväksi sovittiin siitä huolimatta 11.1. Korrelaatioiden laskeminen Excel-ohjelmalla osoittautui hieman hankalaksi ja erittäin aikaa vieväksi, joten päätimme yhdessä ohjaavan opettajani kanssa, että jätämme ne kokonaan pois. Valmis työ tuli jättää kielentarkistukseen 16.1. ja näin ollen Saara ehti vielä lukea sen, esittää tarvittavat korjauspyynnöt ja minä tehdä tarvittavat muutokset.

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri  
Vammaispalvelut  
Ympäri vuorokautiset palvelut  
Työntekijät

SAATEKIRJE

29.09.2014

## HENKILÖSTÖKYSelyn SAATEKIRJE

Hei,

Olen Katri Åkerman, Saimaan ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelija. Teen opinnäytetyötäni, jonka aiheena on henkilöstöraportti. Henkilöstöraportti on informatiivinen paketti työyhteisön tilasta, rakenteesta ja laadusta. Henkilöstöraportista ei ole olemassa yhtä tiettyä mallia tai pohjaa, jonka mukaan se rakennettaisiin kaikille työyhteisöille. Liitteenä on laatimani henkilöstökysely juuri sinun työyhteisöllesi.

Oheessa oleva henkilöstökysely koostuu kahdesta eri alueesta. Ensimmäisellä sivulla kerätään perusdataa liittyen sinuun, työntekijään. Toisella ja kolmannella sivulla on kysymyksiä liittyen työtyytyväisyyteesi, työn johtamiseen ja työskentelyyn liittyviin arvoihin.

Kysely toteutetaan täysin anonymisti. Täytetyt lomakkeet palautetaan suljetussa kuoressa kotiosoitteeseeni ja yksittäisiä vastauksia ei voida yhdistää kehenkään tiettyyn henkilöön. Myöskään lopputuotteessa, eli henkilöstöraportissa, ei esitetä yksittäisiä vastauksia vaan niistä kootaan tilastoja.

Henkilöstöraportti on valmistuttuaan myös henkilöstön tutustuttavissa.

Henkilöstöraportti antaa hyvän kuvan työyhteisön tilasta ja työtyytyväisyyskysely kanavan työntekijälle miettiä ja kertoa tuntemuksistaan. Tästä syystä olisikin erittäin tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet vastaisivat kyselyyn. Toivoisinkin, että löytäisit pienen hetken työpäivästäsi, täyttäisit ja lähettäisit oheisen lomakkeen 13.10.2014 mennessä. Vastauksista saan arvokasta ja välttämätöntä dataa työtäni varten.

Haluan osoittaa sinulle syvimmän kiitokseni ja kumarrukseni jo etukäteen!

Aiheeseen liittyvät kysymykset voi osoittaa suoraan minulle,

Katri Åkerman  
Pellavatie 6 E  
54110 Lampikangas

katri.akerman@student.saimia.fi  
p. 044 021 0987

# HENKILÖSTÖKYSELY EKSOTEN VAMMAISPALVELUIDEN YMPÄRIVUOROKAUTISTEN PALVELUIDEN TYÖNTEKIJÖILLE

Vastaa allaoleviin kysymyksiin rastittamalla oikea vaihtoehto.

Olen iältäni

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | 18-22  |
| <input type="checkbox"/> | 23-30  |
| <input type="checkbox"/> | 31-40  |
| <input type="checkbox"/> | 41-50  |
| <input type="checkbox"/> | 51-60  |
| <input type="checkbox"/> | yli 60 |

vuotias

Sukupuoleni on

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | nainen |
| <input type="checkbox"/> | mies   |

Olen työskennellyt Eksotella

(ennen yhtymän muodostumista, kunnalla tai kaupungilla, vastaavissa tehtävissä)

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | alle 1 |
| <input type="checkbox"/> | 1-5    |
| <input type="checkbox"/> | 6-10   |
| <input type="checkbox"/> | 11- 15 |
| <input type="checkbox"/> | 16-20  |
| <input type="checkbox"/> | yli 20 |

vuotta

Työsuhteeni on

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | vakituinen    |
| <input type="checkbox"/> | määräaikainen |

Koulutukseni on (valitse korkein tutkintotaso)

|                          |                           |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | peruskoulu                |
| <input type="checkbox"/> | lukio                     |
| <input type="checkbox"/> | ammattikoulu              |
| <input type="checkbox"/> | ammattikorkeakoulu        |
| <input type="checkbox"/> | ylempi ammattikorkeakoulu |
| <input type="checkbox"/> | yliopisto                 |

Tuorein tutkintoni on

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | alle 1 |
| <input type="checkbox"/> | 1-5    |
| <input type="checkbox"/> | 6-10   |
| <input type="checkbox"/> | 11-15  |
| <input type="checkbox"/> | yli 15 |

vuotta vanha

Vastaa väittämiin rastittamalla kuvaavin arvosana.

- 1 = täysin erimieltä  
2 = jokseenkin erimieltä  
3 = yhtä paljon samaa kuin eri mieltä  
4 = jokseenkin samaa mieltä  
5 = täysin samaa mieltä

Teen työtä jolla on tarkoitus.

| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Tulen joka aamu mielelläni töihin.

| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Työyhteisön ilmapiiri on kannustava.

| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Olen tyytyväinen palkkaani.

| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Työssäni on riittävästi vastuuta.

| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Saan työhöni riittävästi koulutusta.  
(esim. Kurssit, koulutuspäivät yms.)

| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Työmääräni on sopiva.

| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Ysikössäni/ työssäni toteutuu asukkaan itsemääräämisoikeus.

| 1                    | 2                    | 3                    | 4                    | 5                    |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Tiedän mitä Eksoten arvot ovat ja koen, että voin työssäni niitä toteuttaa.

| 1                    | 2                    | 3                    | 4                    | 5                    |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Olen tyytyväinen työn johtamiseen.

| 1                    | 2                    | 3                    | 4                    | 5                    |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Saan riittävästi palautetta työstäni.

| 1                    | 2                    | 3                    | 4                    | 5                    |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Työpanostani arvostetaan työyhteisössä.

| 1                    | 2                    | 3                    | 4                    | 5                    |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Tuhannesti kiitoksia ajastasi ja vastauksistasi!





## **Henkilöstöraportti 2013**

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri

Ympäri vuorokautiset vammaispalvelut

## Mikä ja mitä on Eksote?

Eksote on kuntayhtymä, joka sisältää seuraavat kunnat: Lappeenranta, Lemi, Luumäki, Imatra, Parikkala, Rautjärvi, Ruokolahti, Savitaipale ja Taipalsaari. Edellämainituista kunnista Imatra on mukana kuntayhtymässä vain erikoissairaanhoidon ja kehitysvammaisten erityishuollon osalta. Kuntayhtymä on muodostunut vuonna 2011 ja sen alueella asuu noin 133 000 palveluiden mahdollista käyttäjää.

Eksoten arvoina ovat asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, avoimuus ja tuloksellisuus. Eksoten visiona on olla valtakunnallinen edellekävijä, joka tarjoaa riittävät ja laadukkaat sosiaali- ja terveyshuollon palvelut kustannustehokkaasti. Tulevaisuuden näkyminä Eksote haluaa olla tuloksellisin kustannustehokkaana toimijana, paras hyvinvoinnin ja terveyshyötyjen lisäämisessä, innovatiivisin teknologian hyödyntäjänä, sekä innostavin ja iloinen työyhteisönä.

### Visio

**Visio**  
Olemme valtakunnallinen edellekävijä, joka tarjoaa laadukkaat ja riittävät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut kustannustehokkaasti.

### Olemme

- tuloksellisin kustannustehokkaana toimijana
- paras hyvinvoinnin ja terveyshyötyjen lisäämisessä
- innovatiivisin teknologian hyödyntäjänä
- innostavin ja iloinen työyhteisönä

### Strategiset tavoitteet

### Kriittiset menestystekijät

### Yhteiset arvot

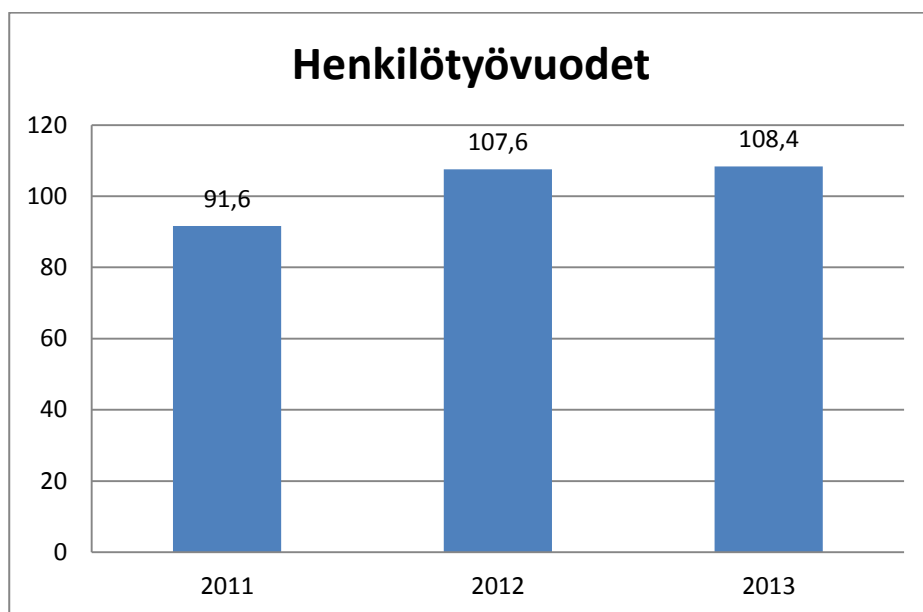
| <u>Talous ja tuloksellisuus</u>                          | <u>Asiakkaat ja palvelut</u>                                       | <u>Toimintamallit ja prosessit</u>                            | <u>Ihmiset ja osaaminen</u>                               |
|--|--|---|---|
| Toiminnan rahoitustarve on sovitettu kuntien maksukykyyn | Asiakkaiden ja potilaiden tarpeet ohjaavat palveluiden tuottamista | Palvelutuotannon uudistaminen ja palveluiden uusi logistiikka | Yhteisiin arvoihin perustuvan toimintakulttuurin luominen |
| Talouden ja tuloksellisuuden jatkuva parantaminen        | Toimintakykyä edistävät vaikuttavat ja laadukkaat palvelut         | Laitoshoidon vähentäminen                                     | Riittävä ja ammattitaitoinen henkilöstö                   |
| Oikea ja riittävä informaatio toiminnasta ja taloudesta  | Asiakkaan omavastuun ja valinnanmahdollisuuksien tukeminen         | Sähköisten työkalujen käyttö kaikilla alueilla                | Työhyvinvointia ja kehittymistä edistävä johtaminen       |
| Vastuullisuuteen perustuva palvelusopimusprosessi        | Kumppanuuksien hyödyntäminen palveluiden tuottamisessa             | Liikkuvien ja kotiin suuntautuvien palvelujen kehittäminen    | Monien mahdollisuuksien ja työurien työpaikka             |

-Asiakaslähtöisyys-Vastuullisuus-Oikeudenmukaisuus-Avoimuus-Tuloksellisuus-

## Ympäri vuorokautiset vammaispalvelut

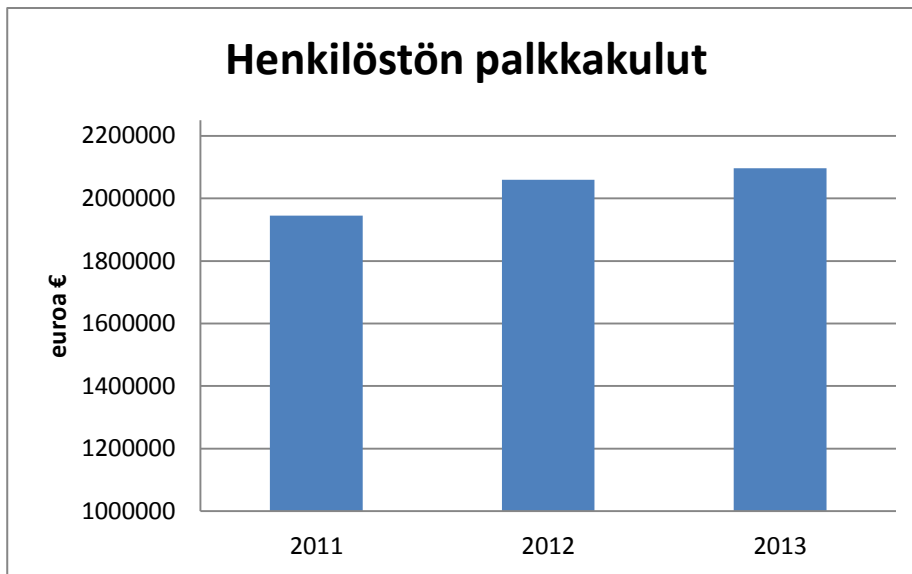
Ympäri vuorokautisissa vammaispalveluissa työskenteli vuoden 2013 lopulla 108 henkilöä, henkilötyövuosissa mitattuna. Toimipisteitä oli kymmenen: Honkakoti, Ketvelkoti, Rantamäki, Pihlajakoti, Leirikoti, Kotimäki, Parikkala, Koivukoti, Hovinkulma ja Luumäki. Näissä toimipisteissä tarjottiin eritasoista asumispalveluita, osassa yksiköitä apua on tarjolla ympäri vuorokauden, toisissa auttavat kädet ovat paikalla päiväsaikaan. Tukea asumiseen asiakkaan oli mahdollista saada myös omaan kotiinsa.

Raporttia varten kerätyt tiedot on saatu Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiriltä haastattelemalla ympäri vuorokautisten vammaispalveluiden esimiestä, sekä laatimalla kyselytutkimus henkilökunnalle. Tulosten vertailussa on käytetty apuna myös Eksoten tilinpäätöstä ja toimintakertomusta.



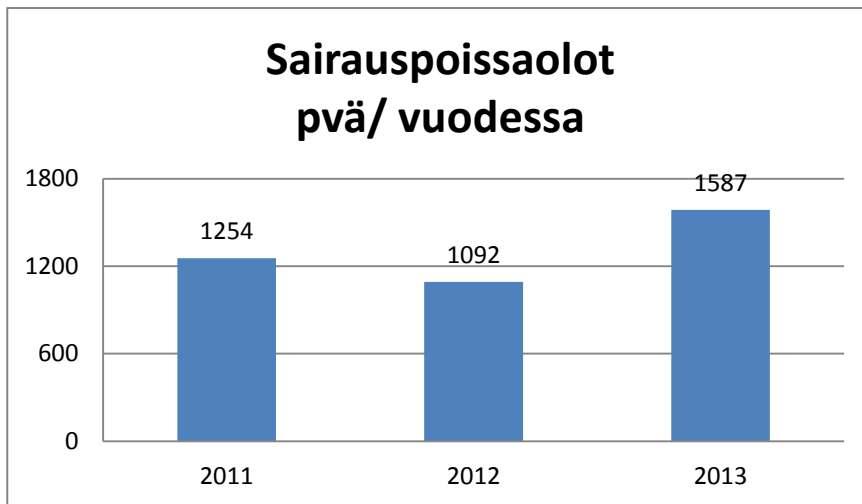
Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Henkilöstötyövuosien määrä saadaan, kun yrityksen kaikki palkatut tunnit jaetaan yrityksen kokoajien palkansaajien keskimääräisillä palkatuilla tunneilla vuodessa. Palkallisiin tunteihin lasketaan niin säännöllinen työaika, kuin ylityötkin.

Muutos tehdyn työn määrässä vuodesta 2011 vuoteen 2013 on ollut noin 18 henkilötyövuotta. Kasvua on näin ollen 18%. Vuodesta 2012 vuoteen 2013 kasvu on ollut noin 1 henkilötyövuosi, joka vastaa täsmälleen koko Eksoten henkilötyövuosien kasvua samalla aikavälillä.



Henkilöstön palkkakulut ovat lisääntyneet kolmen vuoden tarkkailujaksolla 8 %. Palkkakulujen kasvu on ollut hyvin maltillista, jos sitä verrataan esimerkiksi henkilötövuosien muutokseen. Tarkkailujaksolla henkilötövuosien määrä on kasvanut 18 % ja palkkakulut 8 %.

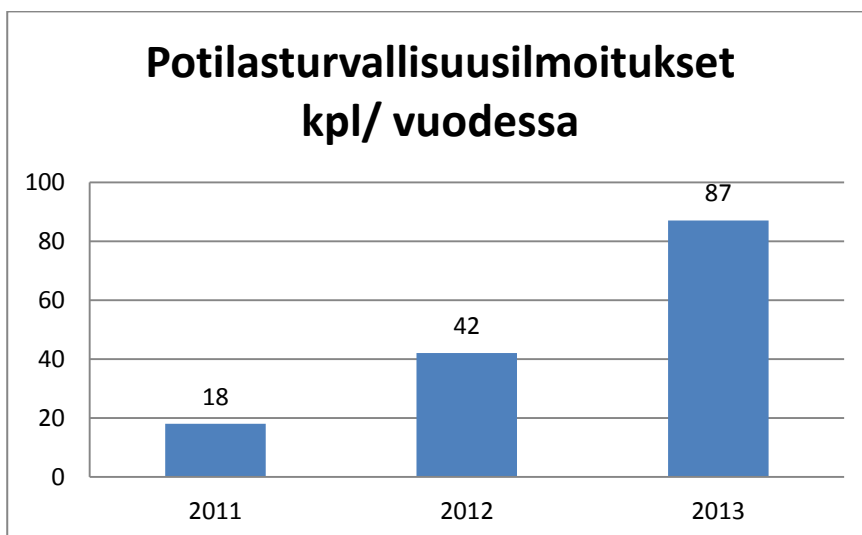
Palkkakulujen kasvu vuodesta 2012 vuoteen 2013 on ollut 2 %, joka peilaa osaltaan hyvin myös henkilötövuosien kehitykseen. 2 % kasvu palkkakuluissa on selitettävissä esimerkiksi indeksikorotuksilla.



Sairauspoissaolojen määrä on kasvanut vuodesta 2011 vuoteen 2013 27 %, muutos vuodesta 2012 vuoteen 2013 on ollut 45 %. Huomionarvoista on myös, että vuodesta 2011 vuoteen 2012 sairauspoissaolojen määrä on laskenut 13 %.

Vuonna 2011 sairauspoissaolojen määrä suhteutettuna henkilötövuosiin oli 13,69 sairauspäivää/ hlö. Vuonna 2012 10,15 sairauspäivää/ hlö. Laskua oli näin ollen 25,9 %. Vuonna 2013 sairauspoissaolopäivät olivat nousseet 14,64 pvä/ hlö.

Kunta-alan keskiarvo sairauspäivien määrässä oli JHL:n mukaan vuonna 2013 keskimäärin 16,7 päivää ja vuotta aiemmin 17,2 päivää.



Potilasturvallisuusilmoitukset ovat lisääntyneet huomattavasti kolmen vuoden vertailujaksossa 383 %. Muutosta vuodesta 2011 vuoteen 2012 on ollut 133 % ja vuodesta 2012 vuoteen 2013 107 %.

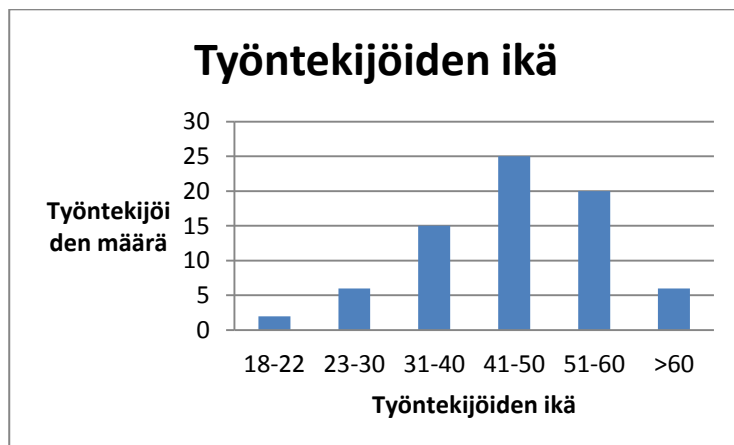
Ilmoitukset kirjataan Haipro- nimiseen järjestelmään. Ilmoitusten määrän radikaalin nousun selittää osin järjestelmän käyttökoulutus, joka pidettiin vuonna 2012. Vaatisi pidemmän tarkkailun aikavälin ennen kuin voitaisiin tehdä relevantteja johtopäätöksiä potilasturvallisuusilmoitusten määrän kehityksestä.

## Henkilöstökysely

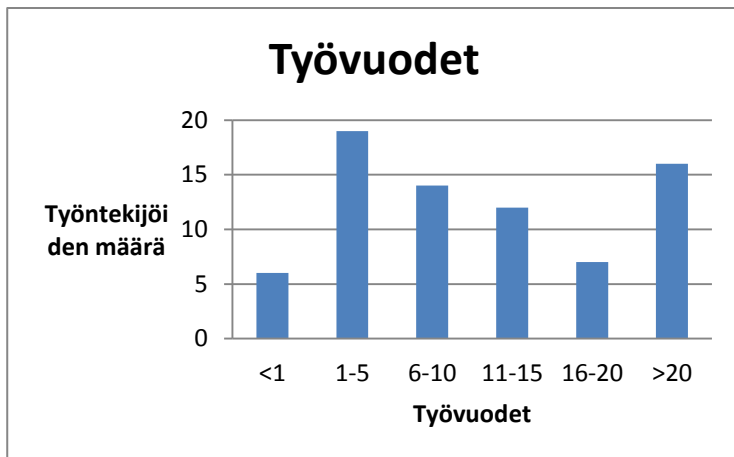
Henkilöstökysely lähetettiin 89 työntekijälle ja siihen vastasi 74 henkilöä, näin ollen vastausprosentti tutkimuksessa oli 83%. Vastausprosentin ollessa näin korkea, voidaan tutkimustulosten olettaa kuvaavan hyvin koko henkilöstöä. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää henkilöstön motivaatiota, tilaa ja työtyytyväisyyttä.

Kyselyssä esitettiin myös väittämiä joihin työntekijän tuli vastata asteikolla 1-5. Arvosana 5 tarkoittaen täysin samaa mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä, 3 yhtä paljon samaa kuin eri mieltä, 2 jokseenkin erimieltä, 1 täysin erimieltä.

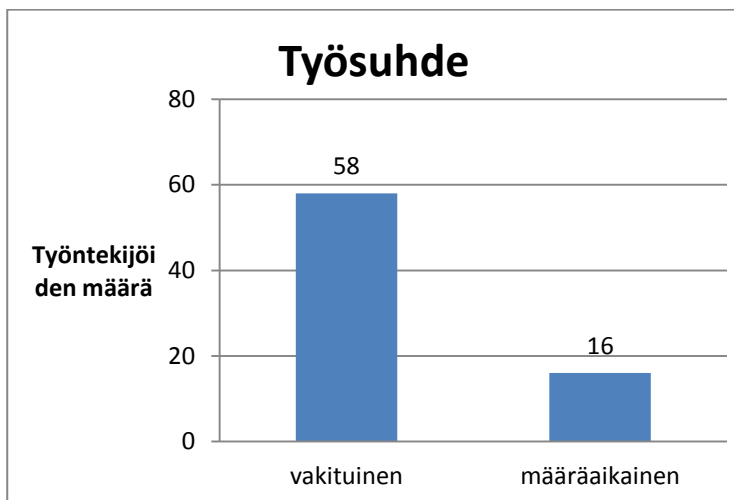
Kyselystä saadut tiedot kerättiin yhteen ja havainnollistettiin seuraavin kuvaajin:



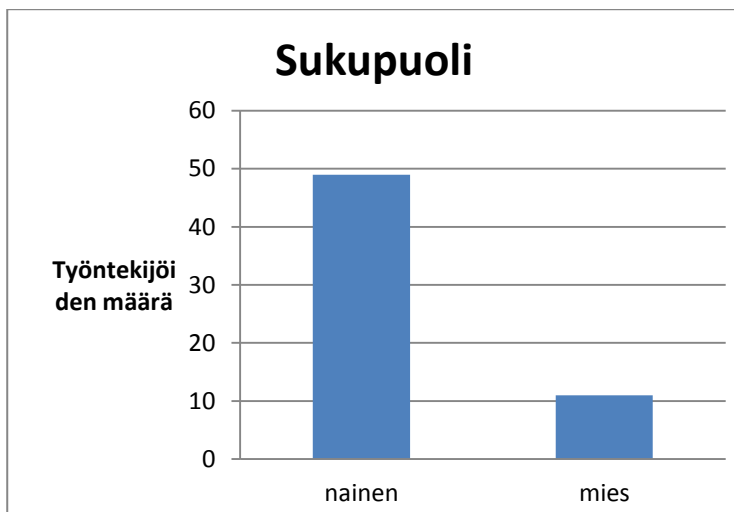
Suurin ikäryhmä ovat 41-50 vuotiaat. Työntekijät iältään 41-yli 60 vuotiaat muodostavat 69 % koko henkilöstön määrästä. Tämä voi vaikuttaa rekrytointitarpeeseen lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä. Hiljaisen tiedon siirtyminen uusille sukupolville tulisi varmistaa. Perhe- ja sosiaalipalveluissa työskentelevän keski-ikä on 43 vuotta (v. 2013)



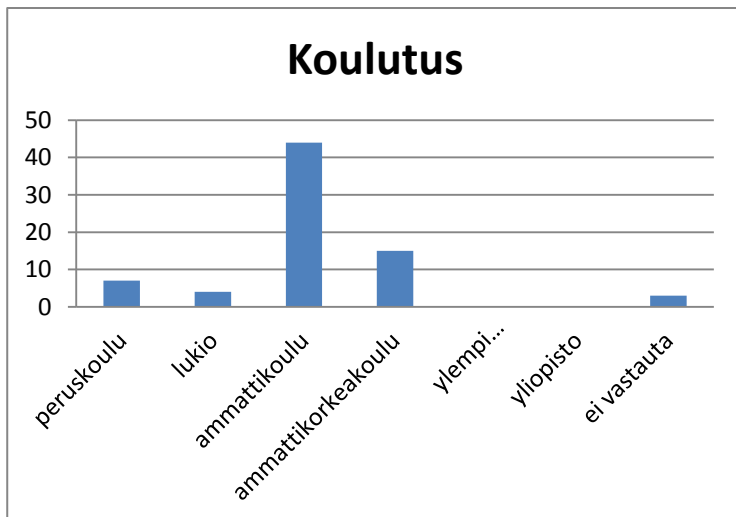
Työyhteisö koostuu laajalti eri mittaisista työurista. 1-5 vuoden mittaisia työuria oli eniten 26 %, mutta toisaalta toiseksi eniten 22 % oli työuria, jotka olivat kestäneet yli 20 vuotta. Työyhteisöstä löytyy niin rautaista kokemusta, kuin viimeisintä tietotaitoakin.



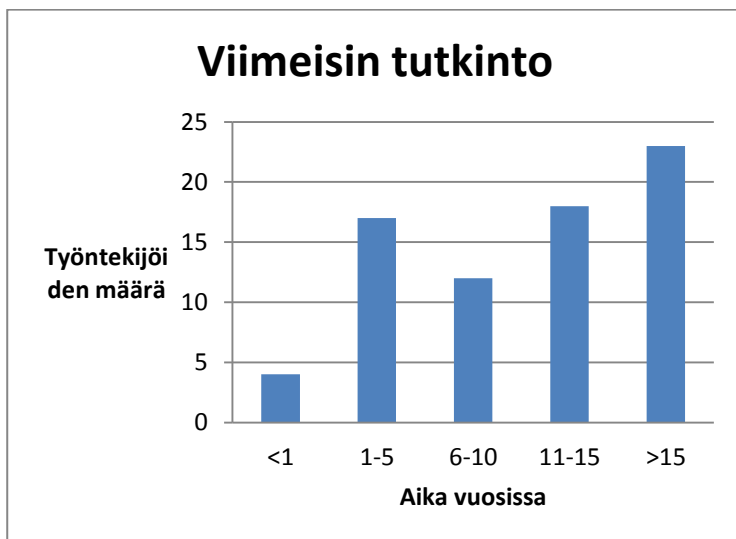
Määräaikaisten työsuhteiden määrä kaikista työsuhteista oli 22 %. Määräaikaiset työsuhteet perustuvat lähinnä äitiys- ja perhevapaiden sijaisuuksiin, vuorotteluvapaisiin ja osa-aika eläkkeisiin.



Miehiä vastanneista oli 15 %. Koko Eksoten henkilöstöstä 11 % on miehiä (v. 2012 loppu).



Ammattikoulun suorittaneita oli vastanneista valtaosa, 60 %. Ammattikorkeakoulun suorittaneita oli 21 %, peruskoulun 10 % ja lukion 5 %. Vastausta ei saatu 4 %: lta. Tämä mahdollisesti selittyy sillä, että koulutuksena on kansakoulu tms., jota ei ollut vaihtoehtona.

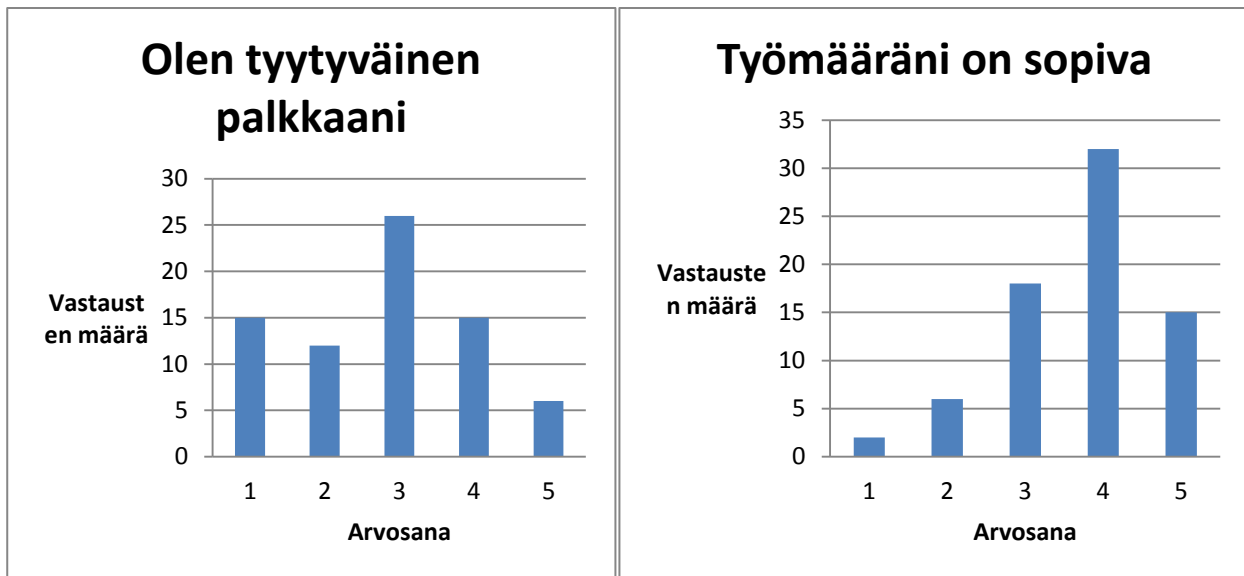


Viimeisin tutkinto tarkoittaa uusinta tutkintoa, joka henkilöllä on. Alle kymmenen vuotta vanhoja tutkintoja on 44 %: lla työyhteisöstä ja 15 vuotta vanhoja tutkintoja 68 %: lla. Yli 15 vuotta vanhojen tutkintojen osuus on 31 %.

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä kaikki olivat samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, siitä että he tekevät työtä jolla on tarkoitus. Tästä johtuen ei olekaan yllätys, että 88 % vastanneista tulee mielellään tai melko mielellään töihin jokaiseen työvuoroon. Tämä on erittäin arvokas asia, sillä tiedetään, että työntekijät, jotka kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä, ovat myös motivoituneita työhönsä. Motivoitunut henkilökunta tunnetusti työskentelee tehokkaasti.

Työntekijöistä 57 % oli väittämän ”Työyhteisön ilmapiiri on kannustava” kanssa jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä olevia oli 24 %. Loput vastanneista olivat yhtä paljon samaa kuin eri mieltä. Näillä tuloksilla voitaisiin kyseisen työyhteisön sanoa olevan varsin kannustava.

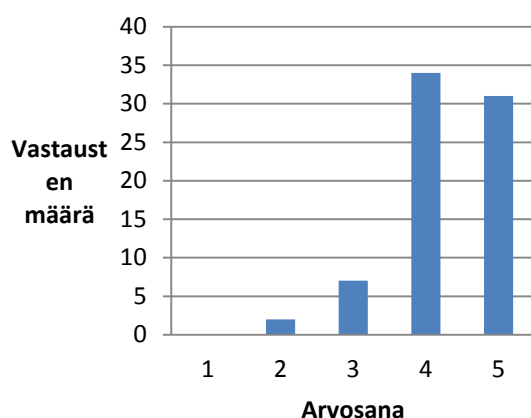




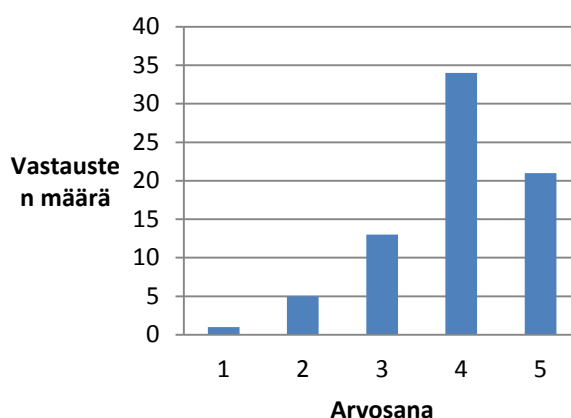
Palkkatyytyväisyys ja työmäärä aiheuttivat kyselyssä enemmän hajontaa. Palkkaansa tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä oli 21 henkilöä, loput vastanneista olivat enemmän tai vähemmän tyytymättömiä palkkatasoonsa. Työmääränsä sopivaksi tai miltei sopivaksi koki 47 henkilöä. Työyhteisössä ollaan siis enemmän tyytyväisiä työmäärään ja vähemmän tyytyväisiä palkkaan.

Eksoten henkilöstöhallinto on laatinut ohjeistuksen palkkauksesta. Palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tarkoittamat tehtäväkohtainen palkka (TVA-taso) ja henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa (työstä suoriutuminen). Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyä varten on laadittu hinnoitteluryhmäkohtaiset sanalliset TVA-tasokuvaukset. Palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilön henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa (KVTES) tai henkilökohtainen lisä (TS) määräytyy henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnin perusteella.

### Työssäni on riittävästi vastuuta

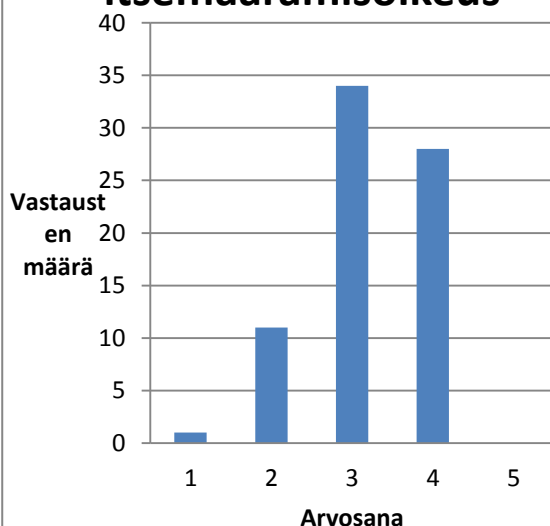


### Saan työhöni riittävästi koulutusta



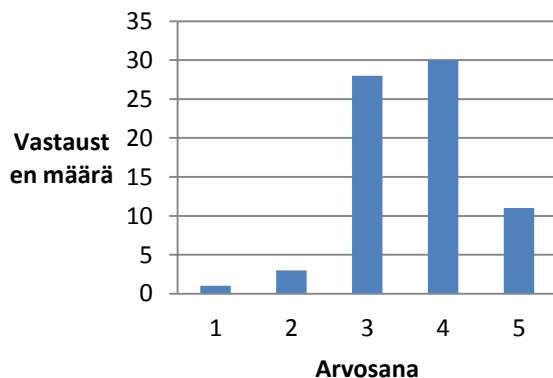
Valtaosa työntekijöistä koki työnsä riittävän vastuulliseksi ja koki saavansa siihen riittävästi koulutusta. Koulutuksella viitattiin tässä yhteydessä esimerkiksi koulutuspäiviin ja kursseihin. Keskiarvo vastanneiden kesken työn vastuullisuuteen liittyen oli 4,3 ja työn koulutukseen 3,9

### Yksikössäni/ työssäni toteutuu asukkaan itsemäärämisoikeus



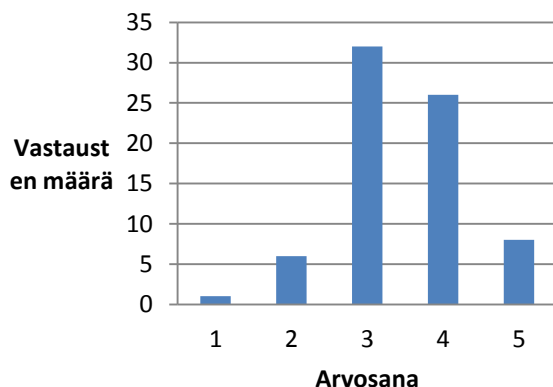
Laki itsemäärämisoikeudesta on marraskuussa 2014 käsittelyssä lakivaliokunnassa. Eksotella asukkaan itsemäärämisoikeutta on kuitenkin toteutettu jo muutaman vuoden ajan. Eksoten arvoista esimerkiksi asiakaslähtöisyys ja oikeudenmukaisuus nivoutuvat yhteen itsemäärämisoikeuden kanssa.

**Tiedän mitä Eksoten arvot ovat ja koen, että voin työssäni niitä toteuttaa**

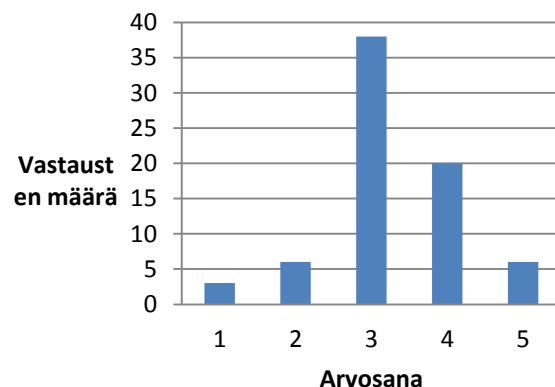


Oheinen kuvaaja osoittaa arvojen olevan melko hyvin sisäistetty ja käytössä päivittäisessä työssä. ”Yhtä paljon samaa kuin eri mieltä” -palkki on kuitenkin jokseenkin korkea, joka kertoo siitä, ettei arvomaailma ole täysin tuttu tai sen käytäntöönpanossa on kehitettävää. Keskiarvo vastauksissa oli 3,6.

**Olen tyytyväinen työn johtamiseen**

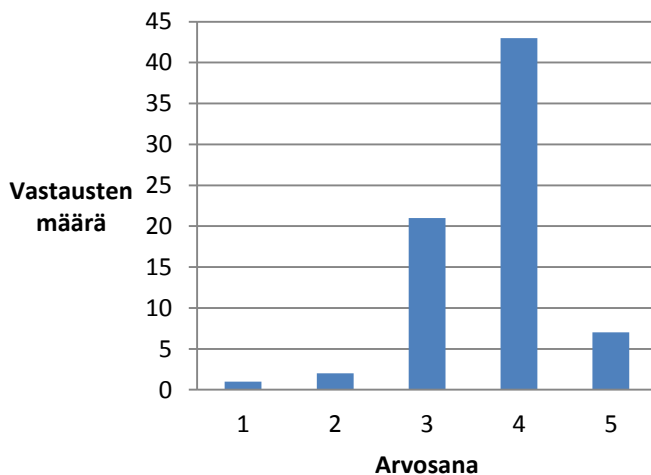


**Saan riittävästi palautetta työstäni**



Johtaminen ja palautteen anto käyvät käsikädessä. Tästä syystä onkin selvää, että kyseisten asioiden väittämät muodostavat keskenään hyvin saman suuntaisen kuvaajan. Vastausten keskiarvotkin ovat liki samat, työn johtamisen keskiarvo oli 3,5 ja palautteen antamisen 3,3.

### Työpanostani arvostetaan työyhteisössäni



Työn arvostuksen mielipiteet jakautuivat seuraavasti: melko samaa mieltä olevien osuus oli 43 %, täysin samaa mieltä olevien osuus oli 7 %. 21 % vastanneista koki olevansa yhtä paljon samaa kuin erimieltä. Loput vastanneista olivat melko tai täysin erimieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,7.

Kaiken kaikkiaan tutkimustiedon pohjalta voitaisiin todeta työyhteisön voivan hyvin. Henkilöstö kokee tekevänsä arvokasta työtä, motivoituneina ja tyytyväisinä. Tämä on tottakai myös työnantajan etu ja mahdollistaa tuloksellisen toiminnan. Vastausten keskiarvot pyörivät yli kolmosessa ja muutamissa kohdissa päästiin jopa yli neljän keskiarvoon. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saadaan noin 3,7. Mikäli tätä pidetään työntekijöiden antamana keskiarvona työnantajalleen, voidaan arvosanaa pitää varsin hyvänä.

Työyhteisön ikärakenne tulee huomioida myös henkilöstösuunnittelussa. On oletettavaa, että suht lyhyellä aikajänteellä joudutaan rekrytoimaan uusia osaajia työyhteisöön. Työntekijöiden työssäjaksamiseen ja kouluttamiseen tulee panostaa edelleen. Vanhimpien työntekijöiden jäädessä eläkkeelle tulee varmistaa hiljaisen tiedon siirtyminen nuoremmalle henkilöstölle. Vanhemman työväestön kohdalla tulee mahdollisesti ajankohtaiseksi kartoittaa vaihtoehtoja työnkuvaan esierikiksi työn fyysisyyden vähentämiseksi.

Palkkaukseen, työn johtamiseen ja palautteenantokulttuuriin tulisi mahdollisesti kiinnittää tarkempaa huomiota jatkossa. On tärkeää, että myös esimiehiä koulutetaan ja valmistetaan tehtäviinsä säännöllisesti.